



**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI KARO**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

OLEH:

ALI TAHARAH HASIBUAN

NIM: 0307162061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2020



EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI KARO

SKRIPSI

Dipukul sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

ALI TAHARAH HASIBUAN

NIM: 0307162061

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA

NIP. 19760620 200312 2 001

Pembimbing II

Drs. Hender Fugan, M.Pd

NIP. 19580217 198603 1 004

Ketua Prodi MPI

Dr. Hedi Mah, M.Pd

NIP: 19680805 199703 1 002

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

Nomor : Istimewa

Medan, September 2020

Hal : Skripsi

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah & Keguruan

UIN Sumatera Utara

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : Ali Taharah Hasibuan

NIM : 0307162061

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri Karo".

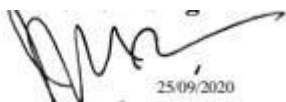
Dengan ini kami meneliti skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wassalam Wr. Wb.

Menyetujui,

Pembimbing I



25/09/2020

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
NIP. 19760620 200312 2 001

Pembimbing II



Drs. Hendri Fauza. M.Pd
NIP. 19590217 198603 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini:

Nama : Ali Taharah Hasibuan

Tempat/Tgl.Lahir: Sungai-Rotan, 16 Agustus 1998

NIM : 0307162061

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

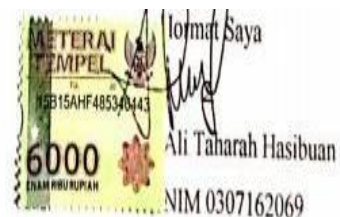
Judul Skripsi : “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri Karo”.

Pembimbing I : Dr. Nurikha Khalila Daulay, M. A

Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza, M. Pd

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan di dalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Medan, 23 September 2020
Yang membuat pernyataan





ABSTRAK

Nama : Ali Taharah Hasibuan
NIM : 0307162061
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/
Manajemen Pendidikan Islam.
Pembimbing I : Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
Pembimbing II : Drs. Hendri Fauza. M.Pd
Judul : Efektivitas Manajemen Sumber Daya
Manusia Dalam Peningkatkan Mutu
Pembelajaran di MAN Karo.

Penelitian ini bertujuan: 1) Mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia 2) Mengetahui keadaan mutu pembelajaran, 3) Mengetahui bagaimana efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo.

Jenis penelitian ini yaitu kualitatif, Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Sebagai informan dalam, penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang humas dan guru. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan metode penelitian yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Teknik penjamin keabsahan data yaitu dengan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, konfirmabilitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tiga point terpenting dalam efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo, yaitu: perencanaan, penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, proses dan evaluasi mutu pembelajaran dan keefektifan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Dalam perannya kepala madrasah mengaplikasikan mutu sesuai dengan keadaan madrasah sebelumnya yaitu dengan kondisi yang tidak sebaik sekarang ini. Dalam merencanakan sumber daya manusia kepala madrasah mengharuskan guru berkualifikasi sesuai dengan latar belakang pendidikannya, memiliki tekad yang kuat dalam mengajar. Dalam perencanaan mutu pembelajaran diperlukan persiapan perencanaan yang matang sehingga melalui perencanaan mutu pembelajaran tersebut sekolah dapat menghasilkan program sekolah yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan pendidikan. kepala madrasah dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai *leadership* di Madrasah sangat baik dan penuh dengan tanggung jawab yang memiliki keinginan untuk memajukan MAN Karo dengan memberikan prestasi pada siswa dalam hal hasil belajar yang tentunya dengan peningkatan mutu pembelajaran.

Kesimpulan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pendidikan yaitu di MAN Karo telah efektif dalam merencanakan, menyediakan, mengembangkan sumber daya manusia, dan mutu pembelajaran dilihat baik melalui RPP, Prota, LKS siswa, kelengkapan media pembelajaran dan alat peraga.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, mutu pembelajaran.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Alhamdulillah robbil ‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri Karo”. Sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan yang ada, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki peneliti, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Medan, 18 September 2020

Peneliti


ALI TAHARAIL HASIBUAN

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penelitian skripsi ini, peneliti mendapatkan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung maka dengan ini peneliti mengucapkan terima kasih, terkhusus peneliti sampaikan kepada :

1. Prof.Dr. Safaruddin, M.Pd. Selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara-Medan.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi, dan memberikan kemudahan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr.Nurika Khalila Daulay, MA selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak ,Drs.Hendri Fauza M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu peneliti dalam mengarahkan, menasihati, memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluru Dosen dan Staff Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang selama ini membantu peneliti dalam menyiapkan berkas penelitian, membantu melengkapi syarat-syarat agar penelitian ini berjalan baik.
6. Kepala Madrasah MAN Karo Bapak Zulhamdi Nasution M.A yang telah memberi izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di MAN Karo serta pada guru dan seluruh staff terkait yang membantu peneliti untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.

7. Kedua Orang Tua tercinta peneliti (Ayahanda tercinta Ahmad Syafril Hasibuan dan Ibunda tercinta Satiyem) yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah dengan memfasilitasi biaya, kasih sayang, bimbingan serta nasihat kepada peneliti untuk menuntaskan penelitian ini.
8. Adik peneliti terpeneliting (Tika Aqyuni dan Nur Isnaini) yang disayangi karena membantu abangnya dalam jalannya perkuliahan dan penelitian ini.
9. Sahabat tercinta peneliti Pinky_Boy: Tri Juandi, Krismi Nanda Putra, Sopian yudi, Rido Ansory, Wira Tri Angga, Andi Heriawan, Dinda Vika, Nur Eka Dewi, Gandawati, Rizki Nurlatifah, Desi Marliani Dan Cut Ayni Shaleha yang telah kebersamai dan selalu memberi semangat dan bantuan apapun jika dibutuhkan.
11. Teman-teman seperjuangan peneliti di masa perkuliahan dan masa penyusunan penelitian ini yaitu MPI 2 St.2016. terima kasih kawan-kawan telah kebersamai peneliti
12. Teman-teman Kos Pak Manto: Zaki Irfan, Nurul Meidi, Sulton Hafis yang dengan tulus selalu memberikan dukungan dan do'anya .
13. Teman-Teman seperjuangan Al-Amin: Ardiansyah S.Pd.I, Muhrozi Subhan, Roni Arfian, Mursihan Pratama yang dengan tulus memberikan do'anya.
14. Teman-teman dipertemukan di KKN yang selama ini memberi dorongan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini yaitu Sumasliton : Suandi Padang, Masdar Farid Masudi, Ikhsani Damayanti Ritonga, Linda Amalia Saragih, dan Anin Dhyta Sri Ayu.

Akhir kata, peneliti ucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT dan berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini.

Medan, 18 September 2020

Peneliti


ALI TAHARAH HASIBUAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
Ucapan Terima Kasih	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Manajemenn	10
b. Pengertian Sumber Daya Manusiaa	11
c. Pengertian Manajemenn Sumber Daya Manusia	13
d. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2. Mutu Pembelajaran	37

a. Pengertian Mutu Pembelajaran	37
b. Peningkatan Mutu Pembelajaran.....	44
c. Faktor Faktor yang mempengaruhi Mutu Pembelajaran.....	46
3. Penelitian Yang Relevan	47
B. Kerangka Pikir Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	49
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	50
C. Sumber Data dan Informasi Penelitian	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
1. Observasi.....	52
2. Wawancara.....	53
3. Dokumentasi	53
E. Teknik Analisis Data.....	54
F. Teknik penjamin keabsahaan data	55

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil Peneltian	60
1. Manajemen Sumber Daya di MAN Karo.....	64
2. Mutu Pembelajaran Di MAN Karo	77
3. Efektivitas Manajemen sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran	86

B. Pembahasan	90
---------------------	----

BAB V Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan	98
---------------------	----

B. Saran	100
----------------	-----

Daftar Pustaka	101
----------------------	-----

Lampiran-Lampiran	105
-------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. data Pendidik	81
Tabel 4.2. Data Siswa Tahun 2020/2021	95
Tabel 4.3. Sarana Prasarana	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	63
Gambar 3.1. Langkah-langkah analisis data	70
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Gambar	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Pedoman Observasi	120
Lampiran Pedoman Wawancara	120
Lampiran Riwayat Hidup	141

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan ialah proses suatu bangsa dan Negara dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa yang sekaligus membangun manusia untuk siap dan berbekal menjadi manusia dan pengembang peradaban di muka bumi ini. keberhasilan paradigm di suatu bangsa ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya terutama dalam peningkatan mutu pembelajaran, baik dari segi manajerial, perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, pengambilan keputusan dan pengawasan.

Pendidikan merupakan cara manusia untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang disusun oleh pemerintah berbantuan kurikulum sebagai acuan pendidikan. Maka dengan ini pemerintah wajib memfasilitasi sarana pembelajaran, ruang kelas, dan lapangan.

Komitmen bangsa Indonesia terhadap pendidikan dengan sangat jelas tercermin pada UUD Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 5 ayat (1) yang menegaskan bahwa *“Setiap warga Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang mutu”*. Landasan konstitusional komitmen pendidikan yang membuka peluang sebesar-besarnya bagi bangsa Indonesia berbuat yang terbaik bagi siste

pendidikan nasional melalui berbagai kebijakan bidang pemerintahan dan pembangunan, termasuk kebijakan otonomi daerah.

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Namun realita sistyem penddidikan, pendidikan kita belum menunjukkan keberhasilan dalam pengelolaannyabaik dari sisi intelektualitasnya, moralitasnya, spritualitasnya, profesionalitasnya dan kemampuan bersaing dengan bangsa lain. Bahkan kita masih jauh tertinggal dibawah Negara-negara tetangga.

Menurut *Surve Politcical And Econnomic Rick Consultan* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* tahun 2000, Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia.²

Manajemen merupakan mengatur, mengelola dan mengendalikan secara evektif untuk mendapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa

¹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 2 & 3

²https://www.kompasiana.com/dinda24/5c812ffb43322f264762c3c5/kualitas-pendidikan-di-indonesia_tgl_23. Pukul: 17.13

dikenal dalam ilmu ekonomii, yang memfokuskan pada *profit* (keuntungan) dan komoditaskomersial.³ Setiap klemampuan yang di miliki personil harus di manfaatkan dengan baik, di kembangkan dan di jadikan faktor penentu dalam keberhasilan tujuan organisasi

Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar yang mengelola di muka bumi Allah SWT ini apalagi sebagai khalifah di muka bumi ini yang kegunaanya untuk memanfaatkan sumber daya alam, mensejahterakan manusia dan menggali pengetahuan lebih dalam.⁴ Maka manusia harus mampu mengelola mengendalikan dan mengevaluasi dari sumber daya manusia agar mampu memanfaatkan SDA yang ada.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guna mencapai tujuan yang di tetapkan.⁵

Berdasarkan data yang didapatkan ternyata terdapat sebagian kecil guru yang mengajarkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau tidak sesuai dengan jurusannya seperti yang seharusnya guru Bahasa Indonesia tetapi

³ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam peyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah)*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 4

⁴ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan*, (Medan: LPPPI, 2017), hlm. 32

⁵ Mutiara S. Panggabean, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), hlm. 15

mengajarkan Pkn.⁶ Kenyataan ini seharusnya tidak terjadi, agar materi yang disampaikan seorang guru itu tidak tumpah tindih dengan kemampuan akademik yang dimilikinya sehingga guru kurang menguasai materi yang akan diajarkan. Hal seperti ini juga terjadi diMAN Karo yaitu Pkn mengajar seni budaya dan kewirausahaan, ini harus disesuaikan dengan penempatan sumber daya manusia dengan keahlian guru tersebut guna mencapai standard proses pendidikan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Pada dasarnya sumber daya manusia harus dikembangkan madrasah Agar terhindar dari kepemimpinan seperti ini dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui sumber daya manusia maka kepala madrasah bekerja sama dengan guru menyatukan tujuan lembaga, sehingga bersama-sama bertanggung jawab dan tidak ada paksaan.

Maka dari itu kepala madrasah harus mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan meningkatkan manajemen sumber daya manusia di instansi agar mutu semakin baik dan cita-cita pendidikan lebih mudah di capai.

Dan dari masalah inilah penelitian ini disusun, agar mengetahui keefektivitasan manajemen sumber daya manusia oleh kepala madrasah guna peningkatan mutu pembelajaran, kekurangan dan sejauh mana pembelajaran di capai sesuai standard proses pendidikan, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial seperti menempatkan posisi guru sesuai mata pelajaran yang di kuasanya seperti menjadi guru bahasa Indonesia mengajar Pendidikan kewarganegaraan sehingga tidak

⁶ Rih Ayuningsih, Muhtarom, Syeh Al Ngarifin, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK pelita gedong Tataan*", Agustus 2015, hlm. 27

efektif dalam pembelajaran di madrasah aliyah negeri karo yang selama ini masih terjadi, khususnya tentang implementasi dan efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Madrasah, seperti hambatan yaitu tidak siapnya guru melakukan perubahan dalam metode mengajar, mengikuti standard proses pendidikan serta hasil dari mengikuti pendidikan pelatihan yang dilaksanakan oleh balai diklat. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu Madrasah yakni, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karo.

Alasan kedua adalah, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karo, seperti Madrasah dan Sekolah pada umumnya, menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang syarat dengan problematika. seperti penyiapan tenaga pendidik/sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dengan teknologi dan disesuaikan dengan karakter yang baik Agar dapat berperan serta dan terlibat aktif dalam perubahan tersebut juga tanpa harus menanggalkan amanah untuk terus memberikan penyadaran terhadap nilai nilai moral/agama dalam masyarakat yang senantiasa dinamis, maka Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karo juga harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dalam upayanya menghasilkan dan meningkatkan pembelajaran yang bermutu itulah maka dituntut pengelolaan yang profesional, termasuk bagaimana mengelola sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karo agar dapat meningkat terus profesionalitasnya?.

Sehubungan dengan gambaran di atas membuat peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian Ilmiah

yang Berjudul “EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MAN KARO “

B. Fokus Masalah

Permasalahan terkait sumber daya manusia masihlah cukup luas ranah pembahasannya maka dengan ini peneliti memberi fokus masalah dan batas masalah pada sumber daya manusia di madrasah yaitu guru sebagai tenaga pendidik dengan mencari tahu terkait “ Bagaimana Efektivitas Manajemen Sumber daya Manusia oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MAN Karo ?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah penelitian diatas peneliti merumuskan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Karo?
2. Bagaimana Keadaan mutu pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri Karo?
3. Bagaimana Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keadaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Madrasah di MAN Karo.
2. Untuk mengetahui keadaan mutu pembelajaran di MAN Karo.
3. Untuk mengetahui Efektivitas Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo..

D.Manfaat Penelitian.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah

- a. kegunaan teoritis
 - a. hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dalam hal efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran.
 - b. Sebagai upaya untuk membuktikan teori-teori tentang Manajemen sumber daya manusia.
- b. Kegunaan praktis
 - a. Sebagai bahan bagi Kepala Madrasah agar senantiasa meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN Karo.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN Karo untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatkan mutu pembelajaran
 - c. Sebagai sumbangan informasi mengenai sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di MAN Karo dalam penelitian yang relevan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR PENELITIAN

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur.

Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik dan efisien.⁷

Menurut Malayu S. P hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁸

Manajemen menurut Daft dalam Malayu S.P Hasibuan sebagai berikut:
“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planing organiziing laeding and conttrolling organizational resources”. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yg efektif dan

⁷ Candra wijaya, *Muhammad rifa’I, Dasar-dasar Manajemen*. (Medan: Perdana Publishing, 2016), hlm.14

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 54

efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.⁹

Menurut Mary Parker Follet dalam Rusdi manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajerr mencapai tujuan tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbaga tugas yang mungkin diperlukan.¹⁰

Oleh pendapat para ahli di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan mengelola, mengendalikan, mengatur, mengevaluasi suatu perencanaan, pelaksanaan dari sebuah keputusan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

b. Sumber Daya Manusia

Menurut straub dan attner dalam chr L. gaol, *people are the most important resource of on organization's. They supply the talent, skills, knowleddge, and esperience to acieve to organzation's objective.* Yang diketahui bahwa manusia adalah bagian terpenting dalam sebuah lembaga organisasi. Karena mausia memiliki bakat, keahlian, kemampuan, kekuatan, kemauan, perubahan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.¹¹

Menurut melayu hasibuan dalam rahmad hidayat sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki

⁹ *Ibid*, hlm.55

¹⁰ *Ibid*, hlm.2

¹¹ Chr. Jimmy. L. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusa*, (Jakarta: PT. Gramedia Widayasarana Indonesia, 2014), hlm. 44

individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisik.¹²

Menurut para ahli di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah potensi, kemampuan, menguasai dari sesuatu hal baik itu mengelola maupun mengendalikan potensi dirinya sendiri sehingga bermanfaat bagi diri sendiri, lingkungan maupun organisasi yang membutuhkan potensi yang di miliknya baik potensi daya pikir, maupun keterampilan atau tenaga.

c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guna mencapai tujuan yang ditetapkan.¹³

Menurut Gary Dessler di dalam buku Chr.Jimmy L. Gaol "*human resource managemet is thepolicies and practics involed in carryng out the paeple or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*"¹⁴. Manajemen seumber daya manusia ini membantu pemimpin dalam hal aspek aspek perencanaan, perekrutan, pelatihan dan pengembangan sehingga dalam pelaksanaan dilapangan tidak terjadi kontra atau kesulitan sehingga tujuan tercapai.

¹² Rahmat Hidayat dan Muhammad Rifa'i, *Etika Menajemen Persepektif Islam* (Medan: LPPPI, 2018), hlm. 289

¹³ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007), hlm. 15

¹⁴ Chr. Jimmy. L. Gaol, *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widayasarana Indonesia, 2014), hlm. 82

Dari teori para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan produk atau keluaran yang berkualitas di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi sumber daya manusia, pengambilan keputusan terhadap hasil capaian kerja pegawai.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan mutu dan kualitas tenaga pendidik dalam mengajar di sebuah lembaga pendidikan dalam rangka mencapai produktivitas visi-misi madrasah yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena setiap organisasi atau lembaga memiliki tujuan, maka dari itu sangat tergantung terhadap manusia yang mengelolanya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus di kelola dan di kendalikan agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga.

Salah satu unsur yang cukup menentukan dalam upaya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah manusianya¹⁵. Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang paling sempurna di bandingkan makhluk lainnya. Karakteristik dan potensi manusia banyak di tuliskan di Al-quran, sehingga dapat menjadi pedoman oleh manusia dalam mencapai standard capaian kerja dengan meningkatkan sumber daya manusia dengan menempuh pendidikan dan pelatihan.

Dengan organ tubuh manusia yang di berikan oleh Allah SWT, maka manusia mempunyai daya dan potensi yang berkualitas apabila di kembangkan dengan usaha yang tiada henti dan putus asa, dan akan menjadikan manusia sadar

¹⁵ Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 68

akan tanggung jawab baik tanggung jawab sebagai hamba dan tanggung jawab sebagai pemimpin di muka bumi Allah SWT ini. Sehingga di fahami bahwa sumber daya manusia menurut Al-quran merupakan potensi manusia yang harus di kembangkan dalam melaksanakan tugas dengan efektif. Karena manusia adalah di ciptakan Allah dengan sebaik-baiknya,

Dalam suatu lembaga pendidikan yang paliing penting di miliki dan di kembangkan dalam manajemen adalah manusia. Dalam buku Rahmat Hidayat dan Candra wijaya, pernyataan samsudin ialah manusia yang memiliki rancangan dan menghasilkan inovasi, kreatif, meningkatkan mutu, memasarkan sekolah ke masyarakat dan memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya.¹⁶

Manusia adalah pemimpin di dalam mengelola apapun yang ada di muka bumi ini, maka manusia harus mampu merancang dan menghasilkan inovasi terbaru guna meningkatkan sumber daya manusia sehingga semakin efektif dalam memajukan dunia pendidikan dan pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan diperlukan juga dari manusia ialah sikap mengawasi, memasarkan dan mengalokasikan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.

Mengacu pada salah satu pendapat di atas , maka secara terperinci beberapa diantara prinsip dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif Islam di persekolahan/madrasah sebagai berikut:¹⁷

a. Ikhlas

Mengendalikan dan mengelola madrasah adalah kepercayaan yang diberikan kepada seseorang yang menjadi pemimpin, beban tugas yang dimiliki

¹⁶ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ibid*, hlm. 37

¹⁷ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ibid*, hlm. 9

harus dikerjakan dengan baik, jujur, sabar dan ikhlas sebab kita akan selalu membandingkan apa yang kita kerjakan dengan apa yang kita peroleh. Allah Swt. berfirman dalam Alquran.

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ وَأَقِيمُوا وُجُوهَكُمْ عِندَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَادْعُوهُ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ ۚ كَمَا بَدَأَكُمْ تَعُودُونَ ۖ

٢٩

Artinya: *Dan (katakanlah): “Luruskanlah muka (diri)mu setiap shalat dan senbahlah Allah dengan mengikhlaskan ketaatanmu kepada-Nya. Sebagaimana Dia telah menciptakan kamupada permulaan (demikian pulalah) kamu akan kembali kepada-Nya”*. (QS. Al-A’raf : 29).¹⁸

Dalam tafsir Ibnu Katsir menafsirkan bahwa Allah memerintah kalian untuk beristiqamah dalam beribadah kepada-Nya sesuai dengan porsi-Nya, yaitu dengan bermutaba’ah (mengikuti) apa yang dibawa para Rasul yang telah diperkuat dengan berbagai macam mukjizat, dalam menyampaikan risalah dan syariat dari Allah, serta dengan tulus ikhlas dalam beribadah kepada-Nya. Sebab sesungguhnya Allah tidak akan menerima suatu amal sehingga kedua hal tersebut (mutaba’ah dan ikhlas) menyatu di dalamnya, benar sesuai dengan syari’at dan bersih dari segala macam kemusyrikan.¹⁹

e. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan Sumber daya manusia (*Human resource planning*)

1. Pengertian Perencanaan Sumber daya Manusia

Menurut Castetter dalam Hadijaya menyatakan bahwa persiapan perencanaan bagi sebuah sistem sumber daya manusia sekolah, khususnya yang berhubungan dengan proses pengembangan dan penilaiannya,

¹⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Maktabah Al-Fatih, 2015), hlm.116

¹⁹ Ibnu Katsir al-dimasyqi, Iman Abi Fida' *Tafsir Al-qur'an Ibnu Katsir*, (Bairut : Darul Fikr, 1992). Hal 776

tidaklah sukar untuk ditunjukkan.²⁰ Pengujian kerangka analitis proses pengembangan dan penilaiannya membutuhkan sebuah system perencanaan dan pemaknaan melalui kegiatan-kegiatan yang berhubungan pada setiap proses sumber daya yang dapat di arahkan dan dikontrol.

Veizal Rivai dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen dalam suatu lembaga untuk lebih menjjamin dalm lembaga tersedia SDM yang tepa untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.²¹

2. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dari langkah-langkah yang sesuai dengan tufoksinya agar tujuan dari aspek sumber daya manusia ini mencapai tujuan yang semsestinya. Maka dibutuhkan deteksi atau ramalan dengan langkah-langkah sebagai berikut:²²

- Analisis faktor penyebab terjadinya perubahan kebutuhan sumber daya manusia.
- Peramalan kekurangan dan kebutuhan sumber daya manusia.
- Pemilihan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- Analisis ketersediaan (*supply*) sumber daya manusia.
- Pemilihan dan implementasi program.

²⁰ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), hlm.119

²¹ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ibid*, hlm. 45

²² Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesionalisme*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 81

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari analisis faktor dibutuhkan perencanaan yang matang, analisis ketersediaan sumber daya, penentuan kebutuhan dari lembaga atau perusahaan. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan. Beberapa tahap yang terkait dengan perencanaan SDM antara lain sebagai berikut:

1) Tahap Peramalan Kebutuhan SDM di Masa Depan

Kebutuhan atau permintaan SDM dimasa yang akan datang merupakan titik utama kegiatan perencanaan SDM. Hampir semua organisasi harus membuat prediksi atau perkiraan kebutuhan SDMnya dimasa datang. Prakiraan kebutuhan (*Needs Forecasting*) secara garis besar terbagi atas 4 kelompok yaitu:

- a) Kondisi Eksternal
- b) Persyaratan SDM di masa mendatang
- c) Ketersediaan SDM di masa mendatang
- d) Prakiraan kebutuhan SDM

2) Tahap Perencanaan Program

Rancangan atau rencana program tersebut meliputi dua hal besar yaitu :

- a) Manajemen Kinerja, meliputi tiga hal :
 - Hal-hal yang berkaitan dengan keorganisasian seperti aktifitas kerja, hubungan kerja, tanggung jawab kerja, standar kerja, kualitas kehidupan kerja dan lain-lain.

- Penilaian kinerja yang terdiri dari perencanaan dan tujuan kinerja, bimbingan, evaluasi kinerja dan lain-lain.
- Struktur imbalan seperti kompensasi dan pembagian keuntungan.

b. Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personal Procurement*)

1. Pengertian Penyediaan Sumber Daya Manusia

Schrmerhorn menyatakan bahwa rekrutmen (*Recruitment*) merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi posisi yang kosong. perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.²³

Ketersediaan sumber daya manusia menurut kualifikasi tertentu merupakan konsekuensi logis dan implikasi dari adanya perencanaan sumber daya manusia di buat, maka langkah selanjutnya dalam pelaksanaannya adalah penyediaan sumber daya manusia dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja.

Penentuan sasaran rekrutmen dan seleksi harus mematuhi kaidah *specific, measurable, attainable, realistic, dan time bound* (SMART).²⁴

- 1) *Specific* (spesifik). Berarti bahwa posisi yang hendak diisi tersebut harus spesifik jabatannya.

²³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesionalisme*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2017), hlm. 23

²⁴ Sahala P. Sinurat, *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*, (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm. 29

- 2) *Mesurable* (terukur). Berarti ketika menetapkan sasaran, hasil akhir harus memuat jumlah yang akan di rekrut.
- 3) *Atainable*(dapat dicapai). Berarti posisi yang di cari dapat dicapai atau di peroleh.
- 4) *Realistic* (Realistis). Berarti bahwa ketika menetapkan sasaran haruslah realistis antara harapan calon yang akan di rekrut, dan batas waktu perekrutan.
- 5) *Time Bound* (mempertimbangkan waktu). Berarti bahwa setiap kegiatan rekrutmen dan seleksi \haruslah ada batas waktu kapan kegiatan tersebut akan berakhir.

Maka dengan demikian rekrut atau penyediaan tenaga pendidik adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan yang berkualifikasi sesuai dengan kedudukan dan keterampilan yang di butuhkan. Proses rekrutmen mulai dari awal pengantaran surat lamaran, seleksi dan penerimaan menjadi bagian tenaga pendidik di lembaga tersebut.

2. Tahapan Penyediaan Sumber Daya Manusia

Penyediaan atau rekrutmen ialah menyediakan pegawai dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pendidik yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, tujuan utama rekrutmen ialah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi/lembaga

pendidikan, maka dari itu di butuhkan tahapan tahapan dalam penyediaan/rekrutmen sebagai berikut.²⁵

a) Memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan.

Perekrutan perlu dilakukan dengan sangat selektif dan hanya yang di perlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi manajer/kepala madrasah, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM organisasi.

b) Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaanserta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.

Kesuksesan dalam proses deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada

c) Mengidentifikasi sumber sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.

Rekrutmen merupakan tahapan yang terkait dengan langkah ini. Pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) dan dari luar (*external*). Sumber-sumber lamaran tersebut, tent perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi

²⁵ Donni juni priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.98-99

Oleh sebab itu, kepala madrasah atau manager menggunakan tahapan dan proses ini guna mendapatkan calon guru/pegawai yang berkompeten, sesuai latar belakang pendidikan dan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia yang di butuhkan madrasah, dengan menggunakan tahapan ini membantu kepala madrasah dalam menentukan rekrutmen atau penyediaan sumber daya manusia.

3. Seleksi

a. Pengertian seleksi

Menurut Malayu Hasibuan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yng diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.²⁶

Seleksi ialah mengambil atau tidak menerima pelama untuk menjadi bagian dalam kebutuhan sumber daya manusia yang di butuhkan dan juga untuk mengetahui kompetensi, serta kecakapan dalam menguasai lowongan yang ingin diisi oleh guru mata peelajaran.

b. Langkah-langkah seleksi

1) Seleksi surat lamaran

Menyeleksi surat-surat lamaran artinya memilih suurat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat

2) Pengisian blanko lamaran

²⁶ Malayu s.p hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*,(Jakarta: Bumi Akara, 2010)hlm.56

Pelamar yang di panggil harus me ngisi blako(formulir) lamaran yang telah di sediakan. Formulir ini mebmuat rincian data yang komplit dari pelamarnya ,seperti orangtuanya, pengalaman kerjanya, dan gaji yang dipintanya.

3) Tes penerimaan

Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon guru yang disesuaikan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes penerimaan calon guru/pegawai adalah wawancara dan ujian tertulis. Bentuk-bentuk tes penerimaan ialah *phsycal test*, *knowledge test*, dan *phsychological test*.²⁷

Langkah-langkah diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk mendapatkan calon guru yang profesional dan berkompeten harus dengan cara yang baik di mulai dari seleksi berkas,mengisi formulir, pemeriksaaan referensi, wawancara dan tes penerimaaan yang dapat menjadi acuan diterima atau ditolaknya pelamar.

c. Pengembangan sumber daya manusia (*Personnnel Development*)

1) Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Malayu S.P hasibuan menjelaskan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral. Pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan.²⁸ Pengembangan tenaga pendidik adalah fakta bahwasanya pegawai atau guru harus memiliki pengetahuan terhadap sesuatu yang menjadi tanggung jawab pada posisi yang di embannya, untuk itu

²⁷ Ibid Hlm. 57-58

²⁸ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002), hlm. 69.

harus di tingkatkan keahlian, kemampuan dan keadaan moral pegawai sebagai usaha guna meningkatkan mutu pendidikan.

Terdapat empat taktik yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan bawahan, yaitu *job redesign* (mendesain ulang pekerjaan), *delegation* (delegasi), *skill training* (pelatihan keterampilan), dan *career development* (pengembangan karir).²⁹

a) *Job Redesign*

Apabila pimpinan percaya bahwa bawahan dapat memberi kontribusi pada tingkat yang lebih tinggi, maka jangan sekadar diberi tambahan tanggung jawab baru. Apabila demikian hanya akan membuat pekerja kelelahan atau *bunout*. Sebaliknya, dilakukan perancangan ulang pekerjaan dengan menyerahkan pekerjaan kepada pekerja yang lebih tepat.

b) *Task Delegation*

Tenaga kerja yang lama, tetap dipertahankan dengan cara diberi pengembangan, pelatihan sehingga tetap menjaga produktivitasnya, strategi, kecerdasannya dan keefektifannya dalam bekerja.

2) Metode Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dalam model, sebagai berikut:

- 1) *on the job programs* yaitu pelaksanaan pelatihan langsung dari atasan ke bawahan adapun kegiatannya secara formal maupun informal

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 367

difokuskan pada jenis pekerjaannya

- 2) *Off the job programs* adalah model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal misalnya melalui kursus-kursus, pendidikan, dan pelatihan.

Metode *on the job* bisa berupa kegiatan-kegiatan, seperti:

- a. *coaching*, yaitu pelatihan secara langsung dari atasan kepada bawahan .
coaching kegiatan interaktif yang berisi tentang bagaimana bekerja dan cara kelola perusahaan.
- b. *planned progression*, yakni pemindahan tugas kebagian lain. Guna meningkatkan kemampuan pegawai.

Menurut Sadili Samsudin dalam Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya mengatakan bahwa Pada penilaian prestasi kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Penilaian ini di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh pegawai atau guru mencapai standard prestasi kerja dan dengan ini kepala madrasah atau pemimpin dapat mengambil keputusan untuk langkah memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

- 3) Langkah-langkah pengembangan.

- a. Sasaran

Setiap pengembangan, harus di tetapkan secara rinci dan jelas apa yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan harus pada kemampuan dan keterampilan pegawai.

- b. Kurikulum

Kurikulum digunakan sebagai tolok ukur atau acuan dalam kegiatan pengembangan, kurikulum harus disusun sistematis, terukur, tetap pada jumlah, metode pelatihan, dan harus optimal.

c. Sarana

Pengembangan ini juga dilihat dari alat dan tempat sehingga memudahkan pegawai, pelatih dan peserta dalam menerima pelatihan dan pengembangan.

d. Peserta

Peserta harus ada sebagai subjek dari pengembangan, harus disesuaikan bidang pengembangan, usia, pengalaman dan pendidikannya.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih dan instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai.

Dapat diambil kesimpulan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia harus menggunakan langkah-langkah pengembangan seperti sasaran, kurikulum, sarana, peserta, pelatih dan pelaksanaan. Sehingga pengembangan dapat berjalan lancar dan berhasil meningkatkan kemampuan guru baik dari segi teoritis, praktis dan kepemimpinan.³⁰

2. Mutu Pembelajaran

a. Pengertian Mutu Pembelajaran

³⁰ Malayu s.p hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Akara, 2010) hlm.75-76

Mutu mempunyai arti kualitas, derajat, tingkat. Dalam bahasa Inggris, mutu diistilahkan dengan “*quality*”. Sedangkan dalam bahasa Arab disebut dengan istilah “*juudah*”. Secara terminology istilah mutu memiliki pengertian yang cukup beragam, mengandung banyak tafsir dan pertentangan. Hal ini disebabkan karena tidak ada ukuran yang baku tentang mutu itu sendiri. secara esensial istilah mutu menunjukkan kepada sesuatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang dan atau kinerjanya.³¹

Terdapat banyak pengertian tentang mutu atau kualitas. Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia, mutu adalah suatu nilai atau keadaan. Sementara peneertian lain tentang mutu dikemukakan oleh para ahli dilihat dari sudut pandang yang berbeda, sebagai berikut:

- a. Menurut B. Suryobroto, konsep mutu mengandung pengertian makna derajat keunggulan suatu produk (hasil kerja/ upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun *intangible*.³²

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa mutu ialah menempatkan posisi pada kompotitif dan terbaik.mutu ialah menyesuaikan pada manfaat dan kegunaan. Jadi mutu ini ialah meberikan kepuasan kepada pemakai dengan tidak memberikan gambaran buruk terhadap sesuatu.

Menurut Hamzah dalam bukunya yang berjudul Perencanaan Pembelajaran mengemukakan pendapat Degeng bahwa pembelajaran atau

³¹ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ibid*, hlm. 174

³² B. Suryobroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2004), hlm.

pengajaran yaitu suatu disiplin ilmu menaruh perhatian pada perbaikan mutu/kualitas pembelajaran.³³

Komponen-komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Siswa serta Guru.
- b) Kurikulum'. Serta Sarana' dan prasarana pendidikan.
- c) Pengelolaan madrasah, meliputi pengelohan kelas, guru, siswa, sarana dan prasarana, peningkatan kepemimpinan dan tata tertib..
- d) Pengelohan proses pendidikan, meliputi tampilan guru, pemberian materi, serta penggunaan strategi belajar dikelas.
- e) Pengelolaan keuangan. Dan Evaluasi.
- f) Kerja sama, meliputi hubungan sekolah dengan lembaga lainnya.³⁴

Berkaitan dengan komponen-komponen yang membentuk sistem pendidikan, lebih rinci Nana Syaodih Sukmadinata mengemukakan bahwa komponen input diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu:

- 1) *Raw-input*, yaitu siswa-siswi yang meliputi intelektual, fisik dan kesehatan, sosial masyarakat.
- 2) *Instrumental-input*, meliputi kebijakan pendidikan kepala sekolah, kurikulum, Kepala sekolah, guru, staf TU), fasilitas, media, biaya dan sarana.
- 3) *Environmental-input*, meliputi lingkungan masyarakat, keluarga, unit kerja dan lembaga di masyarakat.³⁵

³³ *Ibid*, hlm. 2

³⁴ Martinis Yamin dan Maisah, *Manajemen Pembelajaran Kelas Strategi Meningkatkan Mutu Pembelajaran*, (Jakarta: Gaung Persada, 2009), hlm. 164-166

Komponen proses menurut Syaodih meliputi pengajaran, pelatihan, pembimbingan, evaluasi, ekstrakurikuler, dan pengelolaan.³⁵ output meliputi ilmu pengetahuan, performa dan kepribadian mandiri. Dari sini peneliti mengambil kesimpulan bahwa proses pembelajaran merupakan komponen terpenting dalam meningkatkan mutu karena disini ialah jantung atau inti dari proses pendidikan.

Dalam rangka mewujudkan mutu pembelajaran yang berkualitas, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai penjabaran lebih lanjut dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, yang di dalamnya memuat tentang standar proses. Dalam Bab I Ketentuan Umum SNP, yang dimaksud dengan standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Bab IV Pasal 19 Ayat 1 SNP lebih jelas menerangkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemampuan sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.

Dari paparan diatas diketahui bahwa pembelajaran itu sukses ketika peserta didik mengalami perubahan sikap atau perilaku serta keterampilan siswa dalam belajar. Mutu pendidikan dapat dikatakan baik bergantung pada sistem dan proses pembelajaran di dalam kelas yang berlangsung sehingga membuahkan hasil

³⁵ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 3

³⁶ *Ibid*, hlm. 6

Menurut Oemar Hamalik, pembelajaran adalah sesuatu yang tersusun meliputi unsur-unsur kemanusiaan, material, fasilitas, kelengkapan, dan prosedur yang saling memengaruhi tujuan pembelajaran.³⁷

Mulyono Abdurrahman menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan, yaitu: Kesesuaian, Pembelajaran, Efektivitas, Efisiensi, Produktivitas.³⁸

Pembelajaran serta pendidikan yang bermutu harus dilihat dari nilai afektif, kognitif dan psikomotorik, metode pembelajaran, bahan ajar, alat peraga, sarana belajar, administrasi yang lengkap, serta terciptanya suasana yang kondusif. Mutu pembelajaran harus dilengkapi metode, input, suasana, serta manajemen sdm dan proses oleh pimpinan.

Mutu pembelajaran ditentukan dari proses pembelajaran yang efektif yang isinya menyangkut kreativitas guru, kemampuannya dalam proses belajar-mengajar di kelas. Tata cara guru mengajar, kepemimpinan guru di dalam kelas, pembawaan diri seorang guru di dalam kelas, penampilan guru di dalam kelas menentukan hasil dari pembelajaran yang apabila berhasil maka mutu pembelajaran baik.

Berdasarkan pemaparan di atas ialah mutu ialah suatu kualitas. Jadi, mutu pembelajaran adalah kualitas dari kegiatan belajar-mengajar. Guru merupakan poin atau inti dari mutu pembelajaran karena berinteraksi langsung dengan siswa. Maka dengan ini guru harus memperhatikan pembelajaran, pengetahuan, kreativitas, inovatif dan mampu memanfaatkan kelas dengan efektif dan efisien.

³⁷ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 57

³⁸ Mulyono Abdurrahman, *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 29

b. Peningkatkan Mutu Pembelajaran

Dalam pandangan Zamroni dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.^{39\}

Dari paparan diatas diketahui bahwa, peningkatan ialah perbaikan didalam mengelola pembelajaran disini guru harus senantiasa mengembangkan pengetahuan, mengembangkan keterampilan, mengembangkan cara bergul, cara mengajar, kreatif dan inovasi agar pembelajaran dapat menghasilkan yang lebih baik dan perubahan pada siswa baik sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Untuk menjalankan program mutu ini diperlukan dasar yang kuat, yaitu sebagai berikut:

a) Komitmen perubahan

Kepala sekolah dan guru yang memiliki program peningkatan mutu harus memiliki komitmen pada pelaksanaannya serta tekad yang kuat untuk mengubah sistem pembelajaran. Peningkatan mutu ialah merubah hal yang lalu kearah yang lebih baik dan lebih bernilai.

b) Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada

Kegagalan pelaksanaan karena tidak mengetahui terkait kondisi yang ada, jadi sebelum melakukan peningkatan mutu lihat dulu kondisi darana, pengetahuan guru dan kemampuan siswa.

³⁹ Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, (Jakarta: PSAP Muhamadiyah, 2007), hlm. 2

- c) Mempunyai visi-misi yang jelas terhadap masa akan datang.

Perubahan hendaknya berdasarkan visi-misi terkait pengembangan, dukungan, tantangan, masalah dan peluang yang akan dihadapi pada masa yang datang.

- d) Mempunyai rencana yang jelas

Rencana adalah hal utama dalam manajemen maka diawal harus memiliki rencana yang matang, jelas dan terukur sehingga capaian hasilnya akan sesuai dengan rencana dan tidak lari dari jalur..⁴⁰

c.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pembelajaran

Menurut Wina Sanjaya bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan jalannya proses kegiatan belajar mengajar, di antaranya sebagai berikut:

- a. Faktor Guru

Guru adalah komponen paling penting dalam mutu pembelajaran karena guru adalah yang mengajar kepada murid di depan kelas. Tanpa guru maka pembelajaran tidak akan berjalan.

- b. Faktor Siswa

Siswa adalah peserta didik yang menerima pembelajaran dan menjadi objek pengukur meningkatnya sebuah mutu pembelajaran. Siswa adalah yang diubah sikapnya karakternya ditambahi pengetahuannya di control sosialnya,

- c. Faktor Sarana

⁴⁰ Nana Syaodih Sukmadinata, dkk, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hlm. 7

Sarana adalah faktor pendukung terjadinya pembelajaran yang efektif dan pembelajaran yang mudah mencapai tujuan karena sarpras adalah kelengkapan siswa dalam kelanaran proses belajar mengajar.

d. Faktor Lingkungan

Lingkungan adalah tempat beradanya sekolah jadi lingkungan tempat siswa dan guru bersosial. Maka lingkungan juga penentu peningkatan mutu pembelajaran.⁴¹

3. Penelitian yang Relevan

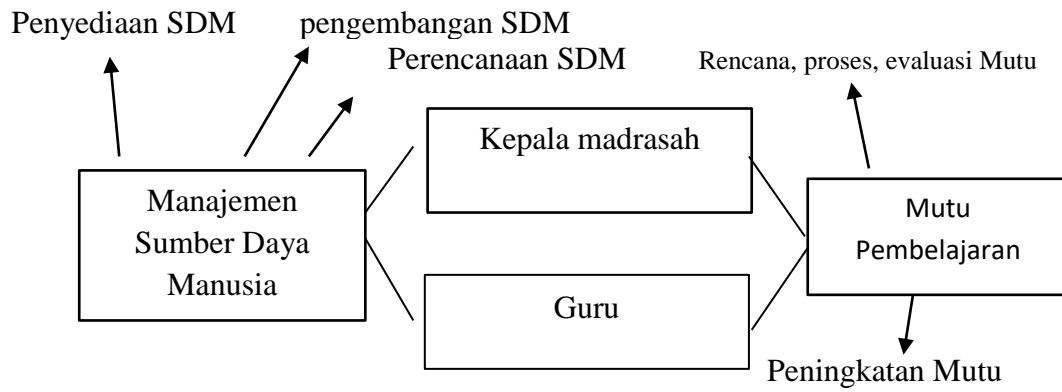
1. Siti Masitoh pada penelitiannya yang memiliki uudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di sekolah menengah kejuruan Negeri2 Purbolinggo” penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu
2. Fatra Mariska pada penelitiannya yang memiliki uudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kemenag Kota Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta/Fakultas Tarbiyah/Jurusan Manajemen Pendidikan Islam/2015). Hasil pembahasan mengenai penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu

B. Kerangka Fikir Penelitian.

Perubahan paradigma pendidikan menjadi tanggung jawab pemerintah dan *stakeholder* mengharuskan masyarakat untuk berpartisipasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah memiliki peran besar dalam

⁴¹ Istarani & Intan Pulungan, *Ensiklopedia Pendidikan*, (Medan: Media Persada), hlm. 15

meningkatkan mutu pembelajaran dimadrasah, kepala sekolah melaksanakan fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia.



2.1. Gambar Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dirancang sebagai upaya untuk mengeksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena dengan jalan mendeskripsikan variable yang berkenaan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti berupaya mendeskripsikan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di MAN Karo.

Sesuai dengan sifat dan karakteristik dari penelitian kualitatif, maka studi ini menghasilkan data kualitatif yang menrekonstruksi ucapan dan tingkah laku orang atau subyek studi. Penelitian kualitatif (*Qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁴² Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Melalui pendekatan ini akan terungkap gambaran mengenai aktualisasi, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian. Maka jenis penelitian dengan pendekatan kualitatif ini sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di MAN Karo.

⁴² Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 60

2. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan dengan menggunakan metode kualitatif menurut John W. Creswell, yaitu fenomenologi, kata fenomenologi berasal dari kata Yunani, *phainomenon* yang berarti penampakan diri dan *logos* yang berarti akal, studi fenomenologi merupakan penelitian yang mengkhususkan pada fenomena dan realitas yang tampak untuk mengkaji penjelasan di dalamnya. Fenomenologi sendiri memiliki dua makna yaitu sebagai filsafat sains dan juga metode penelitian, yang bertujuan mencari arti atau makna dari pengalaman yang ada dalam kehidupan.

B. Lokasi dan waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Karo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo. Penelitian ini dilaksanakan pada 03 Februari 2020 sampai 30 Maret 2020. Madrasah ini dipilih sebagai latar atau tempat penelitian karena guna mengetahui efektivitas dari Manajemen Sumber Daya Manusia untuk peningkatan mutu pembelajaran. Sehingga dengan penelitian ini dapat membantu Kepala Madrasah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan Manajemen Sumber daya Manusia.

C. Sumber Data dan Informasi Penelitian

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subyek atau informan

kunci dan data yang diperoleh melalui informan berupa soft data (data lunak). Sedangkan data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dan fokus penelitian, seperti gambar, foto, catatan atau tulisan yang ada kaitannya dengan fokus penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat hard data.⁴³

Adapun sumber data adalah subjek penelitian yang merupakan key informan dalam penelitian ini yang terdiri dari sumber data primer dan data sumber data sekunder dalam memperoleh data.

- 1) Sumber data primer adalah data yang didapatkan langsung dari asalnya.

Data primer merupakan sumber informasi yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap pengumpulan ataupun penyimpanan data atau disebut juga sumber data/informasi tangan pertama.⁴⁴ Data yang termasuk ke dalamnya adalah keadaan Sumber Daya Manusia oleh Kepala Madrasah MAN Karo, mutu pembelajaran di MAN Karo dan efektivitas Manajemen sumber daya manusia kepala madrasah dalam peningkatan mutu pembelajaran di MAN Karo. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah MAN Karo yang merupakan pimpinan dalam madrasah tersebut. Selain itu, sumber data primer lainnya adalah wakil kepala madrasah, Guru di MAN Karo yang memiliki keterlibatan dan berkaitan dengan penelitian.

- 2) Sedangkan sumber data sekunder adalah jenis data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung yaitu Kepala Tata Usaha, Staff TU dan Pegawai serta Siswa/I dan tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa

⁴³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosakarya, 2005), hlm. 112

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 114

bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.⁴⁵ Adapun data sekunder dalam penelitian ini berkaitan dengan literatur dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini seperti data sejarah berdirinya sekolah, visi misi, struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data yang berkaitan dengan penelitian.

D. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan antara lain sebagai berikut:

1) Observasi

Dalam observasi ini peneliti menggunakan jenis observasi non partisipan, yaitu peneliti hanya mengamati secara langsung keadaan objek, tetapi peneliti tidak aktif dan ikut serta secara langsung. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengamati suatu fenomena yang ada dan terjadi. Observasi yang dilakukan diharapkan dapat memperoleh data yang sesuai atau relevan dengan topik penelitian. Hal yang akan diamati yaitu Efektivitas Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo, penelitian berada di lokasi tersebut dan membawa lembar observasi yang sudah dibuat.⁴⁶

Instrumen yang digunakan yaitu : Lembar observasi (*field notes*). Kamera digunakan ketika peneliti melakukan observasi untuk mengambil gambar ketika

⁴⁵ Data Sekunder dan Data Primer, diakses dari <https://nagabiru86.wordpress.com/makalah/> Pada 19 Desember 2019 pukul 12: 57

⁴⁶ Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2001), hlm.

Observasi. Sedangkan pensil, *ballpoint*, buku dan buku gambar digunakan untuk menuliskan atau menggambarkan informasi data yang didapat dari narasumber.

2) Wawancara (*interview*)

Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan tetapi muncul berbagai pertanyaan lain saat meneliti. Melalui wawancara inilah peneliti menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpaku pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.

Instrument yang digunakan yaitu : Telepon genggam untuk *recorder*, pensil, *ballpoint*, buku dan buku gambar untuk menulis hasil wawancara.

3) Dokumentasi

Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan Adanya dokumentasi untuk mendukung data. Hal-hal yang akan didokumentasikan dalam penelitian ini adalah Tempatnya, Informan, hasil wawancara dan beberapa lokasi lainnya, serta guru yang bersangkutan.

Instrument yang digunakan yaitu : kamera, lembar blangko *checklist*. Kamera digunakan ketika peneliti melakukan observasi untuk merekam kejadian

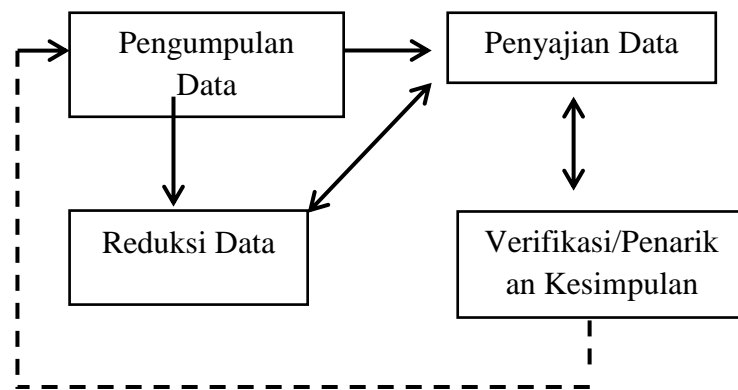
yang penting pada suatu peristiwa ketika baik dalam bentuk foto maupun video.*Recorder*, digunakan untuk merekam suara ketika melakukan pengumpulan data..

E. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan desain ini yaitu kualitatif, maka data yang dianalisis juga dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis data yang dilakukan sejak dan sesudah data dicari lapangan. Menurut Miles dan Huberman, ada beberapa langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif yaitu:

- 1) Reduksi data. Setelah primer dan sekunder terkumpul dilakukan dengan memilih data, membuat tema-tema, mengkategorikan, memfokuskan data sesuai bidang, membuang, menyusun data yaitu mentranskripsikan wawancara dari rekaman, menghubungkan antara observasi, wawancara dan dokumentasi, dalam suatu cadaran membuat rangkuman-rangkuman dalam suatu analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokannya sesuai dengan masalah yang diteiti.
- 2) *Display data* (penyajian data). Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, dimana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antara kategori yang sudah berurutan sistematis.
- 3) Penarikan kesimpulan. Meskipun pada reduksi data kesimpulan sudah digambarkan, itu sifatnya belum permanen, masih ada kemungkinan terjadi tambahan dan pengurangan, seperti memilih data yang diperlukan tidak diperlukan, dalam penyusunan data masih ada yang kurang akurat

maka peneliti kembali ke tempat penelitian untuk menambahkan. Maka pada tahap ini kesimpulan sudah ditemukan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh di lapangan secara akurat dan dimulai dengan melakukan pengumpulan data, deskripsi data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan Bahasa yang tegas untuk menghindari bias, kesimpulan ditarik dengan teknik induktif tanpa menganalisis satu temuan terhadap temuan-temuan lainnya.⁴⁷



Gambar 3.1 langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman.

F. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Pengambilan data-data melalui tiga tahapan, diantaranya yaitu tahap pendahuluan, tahap penyaringan dan tahap melengkapi data yang masing kurang. Dari ketiga tahap tersebut untuk pengecekan keabsahan data banyak terjadi pada tahap penyaringan data, oleh sebab itu jika terdapat data yang tidak relevan dan kurang memadai maka akan

⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Alfabeta, 2013) hlm. 21

dilakukan penyaringan data sekali lagi di lapangan sehingga data tersebut memiliki kadar validitas yang tinggi.

Maleong mengatakan bahwa “dalam penelitian diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data”. Sedangkan untuk memperoleh keabsahan temuan perlu diteliti dengan menggunakan teknik sebagai berikut:⁴⁸

1. Kredibilitas

Kredibilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan kesesuaian antara hasil pengamatan dan realitas di lapangan, apakah data atau informasi yang diperoleh sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Dalam hal tersebut, peneliti mengacu pada rekomendasi Lincoln dan Guba yang memberikan tujuh teknik untuk mencapai kredibilitas data, yaitu (1) Memperpanjang observasi, (2) Pengamatan yang terus menerus, (3) Triangulasi, (4) Membicarakan dengan rekan sejawat, (5) Mengenalisis kasus negatif, (6) Menggunakan bahan referensi, (7) Mengadakan member cek.

Dari ketujuh pencapaian kredibilitas tersebut peneliti memilih langkah sebagai berikut:

⁴⁸ Moleong Lexy J, 2002 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:PT.

- a. Ketekunan pengamatan adalah mengadakan pengamatan atau observasi terus menerus terhadap subjek yang diteliti guna memahami gejala lebih mendalam, sehingga mengetahui aspek yang penting, terfokus dan relevan dengan topik penelitian.

2. Transferabilitas

Transferabilitas atau keteralihan dalam penilaian kualitatif dapat dicapai dengan cara “uraian rinci” untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan diusahakan dapat mengungkapkan secara kusus segala sesuatu yang diperlukan oleh pembaca, agar pembaca dapat memahami temuan-temuan yang diperoleh. Penemuan itu sendiri bukan bagian dari uraian rinci melainkan penafsiran yang diuraikan secara rinci dengan penuh tanggung jawab berdasarkan kejadian-kejadian nyata.

3. Dependabilitas

Untuk menghindari kesalahan dalam memformulasikan hasil penelitian, maka kumpulan dan interpretasi data yang ditulis dikonsultasikan dengan berbagai pihak untuk ikut memeriksa proses penelitian yang dilakukan peneliti, agar temuan peneliti dapat dipertahankan (dependable) dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Mereka yang ikut memeriksa adalah dosen pembimbing pada penelitian ini.

4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas dalam penelitian dilakukan bersamaan dengan dependabilitas, perbedaannya terletak pada orientasi penilaiannya. Konfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian. Sedang dependabilitas digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai menugumpulkan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik. Dengan adanya dependabilitas dan konfirmabilitas ini diharapkan hasil penelitian memenuhi standar penelitian kualitatif, yaitu *thruth value*, *appalicability* dan *neutrality*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri Karo adalah salah satu lembaga pendidikan agama yang terdapat di Kabupaten Karo yaitu, di Kabanjahe yang letaknya di Kelurahan Gung Negeri dan berdiri pada tanggal 2 Januari 1973. Bila kita menuju perjalanan dari Kabanjahe menuju arah Desa Samura, maka kurang lebih 1,5 km dari Kota Kabanjahe, tepatnya sebelah kanan jalan Desa Samura . Sekolah ini berada kurang lebih 100 meter masuk ke dalam dan berada di Gang Madrasah dan memiliki luas tanah 1.990 M2.

Tujuannya adalah untuk mendidik anak-anak agar memiliki ilmu pengetahuan di bidang agama sehingga pelajaran agama tersebut dapat diperoleh setiap hari. Peralihan nama dari PGA Persiapan Negeri Enam Tahun menjadi Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Kabanjahe berdasarkan SK. Tiga Menteri, yaitu:

SK Menteri Agama NO.6 Tahun 1975.

SK Menteri P dan K NO. 037 Tahun 1975.

SK Menteri Dalam Negeri NO. 36/U/1975.

Tentang penghapusan atau penutupan PGA Persiapan Negeri dan dialihfungsikan menjadi madrasah dengan ketentuan untuk kelas I, II dan III PGA menjadi Madrasah Tsanawiyah dan untuk kelas IV, V, dan VI menjadi Madrasah Aliyah. Peralihan ini mulai berlaku pada tahun ajaran 1979/1980 untuk Sumatera

Utara sebelum madrasah ini mempunyai gedung sendiri. Pendidikan ini dilaksanakan di Mesjid Agung Kabanjahe. Karena belum memiliki gedung sendiri, maka mesjid tersebut terlebih dahulu dimanfaatkan untuk menyelenggarakan pendidikan mengingat siswanya semakin tahun semakin bertambah sehingga masjid yang digunakan untuk sarana pendidikan tersebut tidak dapat lagi menampung siswa untuk belajar.

Pada bulan Nopember 1980, Bapak Abdul Malik Manik, BA selaku kepala Madrasah Aliyah mengundang guru-guru dan orang tua atau wali murid untuk musyawarah agar dibangun gedung madrasah sendiri. Usul Kepala Madrasah.

Profil Madrasah Aliyah Karo berada di jalan samura gang madrasah No.6 Kelurahan Gung Negeri, Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo di bangun pada tahun 1978 dengan NPSM 10264743 memiliki Akreditasi A pada tahun 2015 status Madrasah adalah Negeri SK dari menteri Agama Republik Indonesia. Adapun visi dan misi MAN Karo ialah :

a. Visi:

Terlaksanananya madrasah yang islami dalam berkehidupan dan berwawasan, berkualitas dalam akademik dan unggul dalam keterampilan

b. Misi:

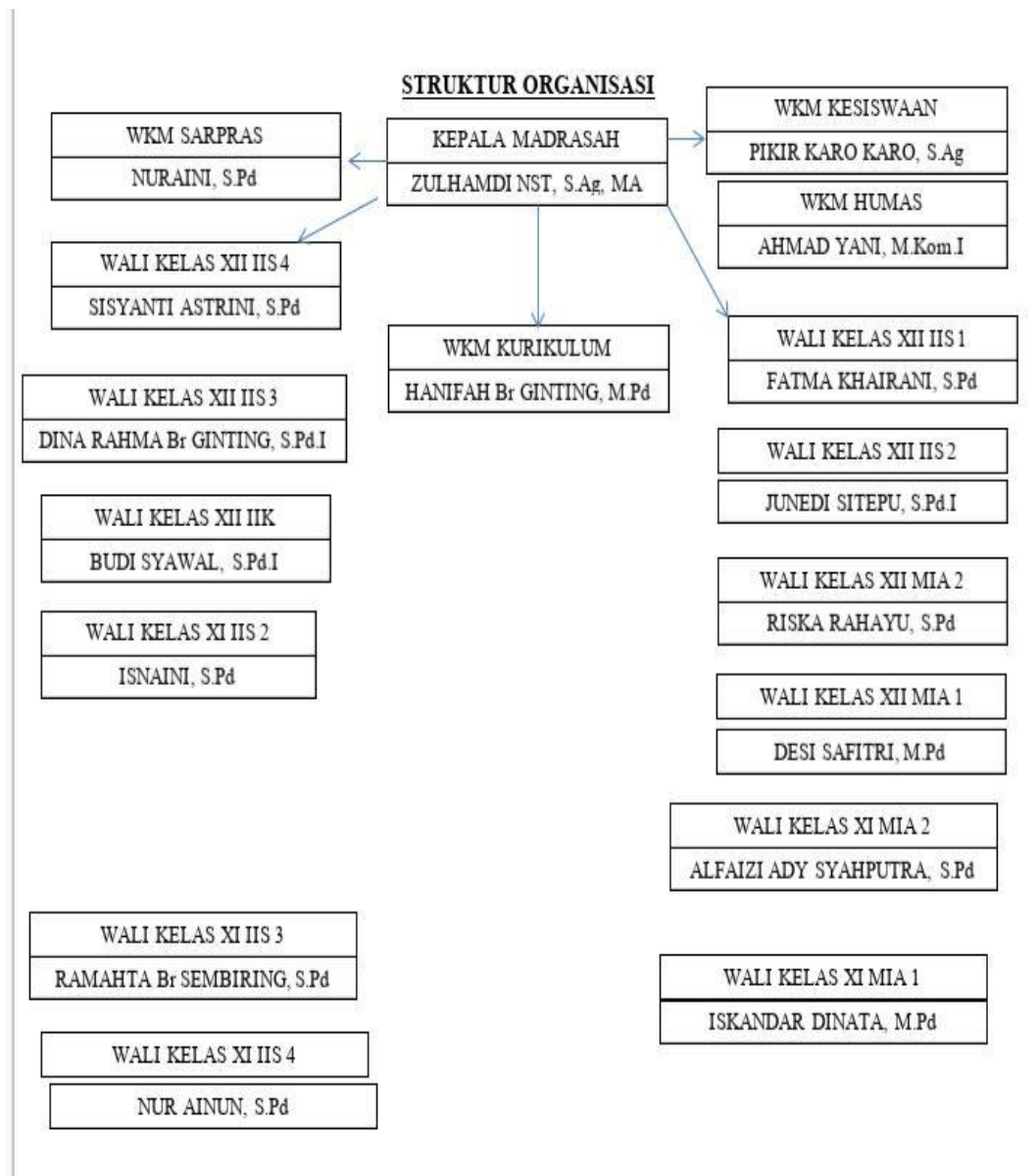
1. Melaksanakan kegiatan keagamaan
2. Memperkokoh rasa kebangsaan dan kesetiakawanan
3. Meingkatkan sistem belajar mengajar (KBM)/kedisiplinan siswa
4. Memberdayakan setiap komponen madrasah
5. Mengaplikasikan pengembangan kompetensi sains teknologi di dalam berkehidupan

6. Mengaplikasikan pengembangan berbahasa

Ekstrakurikuler di madrasah ini ialah, Pramuka, Paskibra, Tilawah qur'an, Drum band, Nasyid, Olahraga (silat, futsal, tenis meja, volly), Seni (musik, tari, teater, kaligrafi, paduan suara).

Struktur organisasi adalah salah satu hal terpenting dalam menentukan tugas masing-masing dari warga sekolah. Dengan adanya struktur organisasi, maka dapat menentukan dan menjadikan setiap aktifitas di dalam sekolah lebih terarah dan bertanggung jawab. Tidak hanya menjadikan aktifitas yang terarah dan terpadu tetapi juga mempermudah mencapai tujuan yang direncanakan. Adapun struktur organisasi MAN Karo sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Salah satu keberhasilan suatu pendidikan dalam sebuah Negara adalah melalui peran dari seorang kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas sekolah serta pengajaran untuk peserta didik, sebagai upaya untuk mencetak output dan input peserta didik yang professional dan berkualitas. Oleh sebab itu, kepala sekolah, guru dan semua staff harus memiliki keahlian dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas peserta didik dengan keadaan yang dimilikinya. Dapat

diambil kesimpulan baik dari peserta didik dapat dipengaruhi oleh kebijakan dari Kepala Madrasah

Setelah data-data madrasah diatas maka peneliti mencari informasi berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara observasi dan pengamatan langsung di lapangan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Di MAN Karo

Peneliti mendapatkan hasil penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu jawaban dari para yang terlibat sumber daya manusia. Apa saja penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu yang penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu menjadi penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu jawaban penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dari apa yang penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu telah penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu ditanyakan pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Berikut apa-apa saja yang telah dijawab dari pertanyaan yang ada oleh para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Karo Bapak Zulhamdi Nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Guru sebagai tenaga edukatif di madrasah yang merupakan bagian dari peningkatan mutu di madrasah kita ini yang pertama dilihat adalah

kualifikasinya, kualifikasi sesuai aturan pemerintah yaitu serendah-rendahnya yaitu S-1 bidang pendidikan dan menyangkut bidang tugas masing-masing, kalau dia guru ekonomi dia harus sarjana ekonomi pendidikan, kalau dia guru fisika juga sarjana fisika pendidikan dan lain-lain yang menyangkut dengan guru. Disamping itu juga guru kita dorong mereka bias mengikuti pendidikan yang lebih tinggi ke S2 sesuai dengan mata pelajaran yang dia ampuh apakah di UNIMED, UINSU ataupun perguruan tinggi lain yang sesuai dengan bidang studinya, disamping pendidikan formal yang diikutinya kita sarankan juga untuk mengikuti program-program di sekolah”,⁴⁹

Lebih lanjut sebagai penguat dari pernyataan kepala madrasah peneliti mewawancarai WKM Humas Bapak Ahmad Yani Sinaga M.Pd pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Rencana adalah dasar dari tujuan yang ingin dicapai, maka kepala madrasah bersama dengan guru memiliki *plan-plan* untuk senantiasa meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah kita, seperti mendatangkan guru-guru yang dibutuhkan tentunya yang memiliki kemampuan dan pengalaman mengajar yang sesuai, kepala Madrasah menekankan pada guru untuk melanjutkan ke jenjang akademik lebih tinggi, langkah-langkah ini sangat didorong kepala Madrasah agar perkembangan pendidikan di MAN Karo mampu bersaing dengan satuan pendidikan lain di Tanah karo”,⁵⁰

Peneliti juga mewawancarai salah seorang guru sebagai penguat informasi yaitu Bapak Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Rencana adalah langkah-langkah yang diambil untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan pendidikan, rencana selalu di dibuat dan di evaluasi ketika MGMP dan rapat lainnya, jadi rencana yang telah di tetapkan Kepala Madrasah harus kami laksanakan dan nantinya kami akan di supervisi. Kami benar-benar harus menguasai bidang studi yang kami ajarkan, dan memberikan materi pembelajaran menggunakan teknologi serta pembelajaran inspiratif dan motivasi”,⁵¹

Dari data yang telah dipaparkan di atas dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan Sumber daya Manusia sangat diperlukan perencanaan yang

⁴⁹ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁵⁰ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁵¹ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

matang, Kepala Madrasah memiliki rencana untuk mendapatkan Kualifikasi guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang di embannya, mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan guru ke jenjang yang lebih tinggi, begitu pula dengan WKM Humas mendukung penuh langkah-langkah Kepala Madrasah dengan menginformasikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan rencana Madrasah, guru juga melaksanakan penmbelajaran sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan kepala Madrasah dan siap untuk dilaksanakan supervise oleh Kepala Madrasah, Namun pada pelaksanaannya peneliti melihat masih ada guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, guru mengajar di kelas tidak membawa RPP, dan modul pembelajaran. Guru yang mengajar di MAN Karo sejumlah orang. Meraka rata-rata berpendidikan SI dan S2 serta mengajar sesuai dengan latar belakang keilmuan masing-masing. Tenaga non guru atau karyawan sejumlah 52 orang. Berikut ini adalah data semua guru serta staf di MAN Karo

Tabel 4.1 Data Pendidik.

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Zulhamdi Nasution,S.Ag	196508221990031004	Guru Pembina/ Kepala MAN Karo
2	Hanifah Br Ginting, M.Pd	197610222006042006	Guru Dewasa TK I/ WKM Bidang Kurikulum
3	Nuraini,S.Pd	197406162006042011	Guru Dewasa TK I/WKM Sarana Prasarana
4	Junedi Sitepu, S.Ag, S.Pd.I		WKM Kesiswaan
5	Ahmad Yani, M.Pd		WKM Humas
6	Hotman Efendi Tanjung,M.M.Pd	196506051998021001	Guru Pembina/Kepala Laboratorium IPA
7	Nirwati br Tarigan,S.Ag	196602061987032002	Guru Pembina

8	Zusnita, S.Pd	197706282005012002	Guru Pembina
9	Drs. Armien Suriadi	196210291995121001	Guru Dewasa TK I
10	Desi Safitri, SS	197803232005012008	Guru Dewasa TK I/Kepala Perpustakaan
11	Heriyati, SE, S.Pd.I	197303242006042018	Guru Dewasa TK I
12	Elvi Yusepa, S.Ag	197408082006042027	Guru Dewasa
13	Wahyudi Syahputra Tarigan, S.Pd	198506152009011004	Guru Dewasa
14	Munawar Rahyudi, S.Pd.I	198711102019031011	Guru Madya
15	Riska Rahayu, S.Pd	198905122019032016	Guru Madya
16	Yuli Ragelia, S.Pd	199207072009032030	Guru Madya
17	Zuli Rahmawati, S.Pd.I	198911132019032015	Guru Madya
18	Mhd Mahfud Hamdy Batubara, S.Pd.I	199312192019031014	Guru Madya
19	Suprianto, S.Pd		PDK Ekonomi LM TIK
20	Dwi Nurdiasmi S, S.Pd		Geografi
21	Iskandar Dinata Ginting, M.Pd		Biologi Mulok (pertanian) LM Biologi
22	Nurhijjahwaty, S.Pd		Ekonomi LM Ekonomi
23	Fatma Khairani, S.Pd		Sosiologi LM Sosiologi
24	Dinarahma Br Ginting, M.Hum		Bahasa Inggris
25	Saraswati, S.Pd		PDK
26	Budi Syawal Bacin, M.Pd		Qur'an Hadits LM Ilmu Hadits Mulok (pertanian)
27	Alfaizi Ady Syahputra, S.Pd		Penjas Orkes
28	Marliana Bukit, S.Pd		B.Indonesia
29	Nurul Aslinda Lubis, S.Pd		Ekonomi Sejarah Indonesia
30	M.Husnul Hafiz, S.Pd.I		Akidah Akhlak Bahasa Arab LM Ilmu Tafsir
31	Batara Halim, S.Pd.I		SKI

32	Arhamdah, S.Pd		PKN
33	Rika Andriani, S.Pd		PKN
34	Eny Ermawati, S.Pd.I		Akidah Akhlak Ilmu Hadits Ilmu Tafsir
35	Sisjayanti Astrini, S.Pd		Sejarah Indonesia Sejarah
36	Ramahta Br Sembiring, S.Pd		Sejarah
37	Destina Nurjanji Br Tambunan, S.Pd		Seni Budaya
38	Ika Putri, S.Pd		Kimia LM Kimia
39	Mutiara Sesqorah Br Sinambela, S.Pd.I		Guru BK
40	Afandy Ridho S, S.Pd		Sejarah Indonesia Geografi
41	Alimuddin Maha, S.Pd.I		Akidah Akhlak
42	Misbah Fitrita Br Ginting, S.Pd		B. Indonesia
43	Dika Prama Sembiring, S.Pd		Bahasa Inggris
44	Ahmad Syukur Sitepu, S.Pd		Penjas Orkes
45	M.Rozulul Ihsan, S.Pd.I		Matematika Wajib
46	Suhandi Berutu, S.Pd.I		Penjas Orkes Mulok Tahfiz Mulok (pertanian)
47	Umi Supiyanti Br Sebayang, S.Pd.I		Fiqih SKI
48	Elva Yeni Br Ginting, M.S.i		Sosiologi LM Sosiologi
49	Monalisa Br Ketaren, S.Pd		B.Indonesia
50	Silvia Sarah Br Ginting, S.Pd		PDK Sosiologi
51	Lia Viola Nita Sembiring, S.Pd		Bahasa Inggris Seni Budaya

Sumber Data: Tata Usaha MAN Karo T.A 2020/2021

Penyediaan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mendapatkan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu tenaga

penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu kerja yang di butuhkan sesuai dengan kualifikasi sesuai dengan perencanaan tenaga kerja. Seleksi adalah upaya memperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat kualifikasi. Penempatan, proses pemilihan kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkan serta menempatkannya pada tugas yang telah diterapkan.hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah bapak Zulhamdi Nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa:

“Penyediaan sumber daya manusia adalah mencari dan menetapkan seseorang untuk mejadi bagian dari keluarga besar MAN Karo, tentunya yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang di cari, misal MAN Karo kekurangan Guru Fisika, maka kita akan menginformasikan kepada Kemenag apakah ada PNS yang bias di tugaskan di Madrasah kita, atau kita akan mencari guru Honor, itu sesuai dengan keadaan di Madrasah dan Komite Madrasah”⁵²

Hal ini diperkuat oleh WKM Humas Bapak Ahmad Yani M.Pd pada tanggal 04 juli 2020 Mengatakan Bahwa :

“Dalam penyediaan atau rekrutmen guru itu tugas peneliti menginformasikan kepada masyarakat bahwa ada kekurangan pengajar atau pegawai di madrasah ini. Tentu dalam penyediaan madrasah memiliki syarat atau kualifikasi yang dicari, nantinya akan ada tahapan-tahapan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam menerima seseorang untuk menjadi guru atau pegawai di MAN Karo”⁵³

⁵² Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁵³ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Peneliti mencoba mensinkronkan pernyataan diatas dengan salah seorang guru diMAN Karo yaitu bapak Ardiansyah S.Pd.i pada tanggal 04 juli 2020

Mengatakan bahwa :

“Saya adalah guru yang diterima melalui MAN Karo yang membuka lowongan guru bidang studi Bahasa arab, setau peneliti Kepala Madrasah beserta wakilnya dalam menerima calon guru sangat tegas dan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang mereka butuhkan, kami setelah di terima nantinya akan terus diperhatikan dan dievaluasi selama tiga bulan”⁵⁴

Dari paparan di atas dapat difahami bahwa penyediaan SDM adalah mencari, menilai dan menetapkan seseorang menjadi guru atau pegawai di MAN Karo dengan persyaratan dan tahapan yang telah ditetapkan.

Hal ini diperjelas oleh Kepala MAN Karo Bapak Zulhamdi Nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Pertama tahapannya kita melihat kualifikasi, kedua kita melakukan wawancara terhadap guru tersebut sejauh mana wawasan kedalaman keilmuan yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan dalam mempraktekkan ataupun dalam memberikan pelajaran kepada anak-anak, dengan memberikan wawancara kita melihat *knowledge* nya seperti apa pengetahuan si guru tersebut kemudian kita melihat motivasinya seperti apa dan dalam bahasa agama kita apa niat atau nawaitunya datang ke madrasah ini apakah semata-mata mencari uang atau juga semata-mata menyebarkan ilmu pengetahuan atau juga mungkin bias menambah pengalaman kerja, ini nanti dengan wawancara akan kita lihat motivasi apa yang muncul pada dirinya, banyaklah nanti hal-hal nantinya dan berjalan 3 bulan akan kita lihat kemampuan yang bersangkutan apakah dia betul-betul berupaya sebagaimana mendidik anak itu sesuai dengan profesi

⁵⁴ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, Wawancara, pada tanggal 04 Juli 2020

bidang tugas yang dia emban. Itu mungkin kalau dalam hal rekrutmen guru itu seperti apa yang kita lakukan, kalau kemampuan-kemampuan karena kita sama-sama faham ilmu yang kita peroleh dalam bangku kuliah akan sangat jauh dengan ilmu terapan ketika kita berada dilapangan apakah psikologinya sangat-sangat banyak berperan di dalam penerapan ilmu kepada anak-anak kita”.⁵⁵

Dari paparan kepala Madrasah di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa proses penyediaan guru/pegawai ialah Kualifikasi pendidikan, wawancara, melihat motivasinya ingin menjadi bagian di madrasah, serta dilihat tiga bulan pertama mengajar dimadrasah, Namun dari observasi peneliti melihat bahwa guru dan pegawai yang diterima karena latar belakang kekeluargaan.

Peneliti melanjutkan wawancara dengan bapak Ahmad Yani M.Pd selaku WKM Humas pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Dalam proses penyediaan sumber daya manusia agar sesuai dengan meningkatnya mutu pembelajaran maka latar belakang calon guru harus sesuai dengan kriteria, dengan itu berkas yang harus dimiliki guru dalam mendaftar ialah, KTP, kartu keluarga, izasah, pas foto, transkrip nilai, sertifikat seminar, workshop, diklat, pelatihan kepemimpinan dan lainnya serta riwayat hidup disertai surat lamaran”⁵⁶

Dari paparan diatas di ambil kesimpulan bahwa untuk merekrut seseorang menjadi pegawai kelengkapan berkas adalah cara pertama dalam menentukan calon guru untuk ketahap selanjutnya yaitu wawancara, kegiatan ini sudah sesuai dengan tata cara penerimaan guru di lembaga pendidikan.

⁵⁵ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁵⁶ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Dalam tahapan penyediaan sumber daya manusia setelah dipastikan berkas kelengkapan calon guru sesuai dengan syaratnya maka tahap selanjutnya di perlukan wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih komplet dan lebih terinci.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang memutuskan apakah calon guru tersebut layak diterim atau tidak maka diperlukan kemampuan kepala madrasah dalam wawancara, guna untuk mendapatkan informasi terkait kemampuan serta kompetensi yang dimiliki calon guru tersebut, maka berdasarkan dengan ini hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak zulhamdi nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa:

“Wawancara terhadap guru tersebut sejauh mana wawasan kedalaman keilmuan yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan dalam mempraktekkan ataupun dalam memberikan pelajaran kepada anak-anak, dengan memberikan wawancara kita melihat *knowledgenya* seperti apa pengetahuan si guru tersebut kemudian kita melihat motivasinya seperti apa dan dalam bahasa agama kita apa niat atau nawaitunya dating ke madrasah ini apakah semata-mata mencari uang atau juga semata-mata menyebarkan ilmu pengetahuan atau juga mungkin bias menambah pengalaman kerja, ini nanti dengan wawancara akan kita lihat motivasi apa yang muncul pada dirinya”.⁵⁷

Dari paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sangat ingin mendapatkan guru yang professional dan berkompeten dibidangnya di wawancaranya kepala madrasah ingin melihat kemampuan guru dalam menguasai mata pelajarannya dan di Tanya niat di hatinya mennjadi guru diMAN Karo

⁵⁷ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, wawancara, pada tanggal 04 Juli 2020

apakah tulus dari hati atau karena mencari pekerjaan semata, dan motivasi dalam dirinya untuk kemajuan madrasah. Maka dengan ini peneliti juga mewawancarai seorang guru yang diterima menjadi guru dengan melewati fase wawancara untuk melihat keterkaitan antara perkataan kepala Madrasah dengan guru yang ada, berdasarkan hasil wawancara dengan guru di MAN KAro Ardiyansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa

“ Saat tahap wawancara peneliti ditanya terkait mata pelajaran yang akan peneliti emban, pengetahuan peneliti tentang mata pelajaran yang peneliti ajar, apa niat peneliti dan tujuan peneliti mengapa ingin menjadi bagian dari MAN Karo ini, peneliti juga di tanyai masalah seputaran agama, akidah, akhlak dan ajaran islam lainnya. Setelah itu pimpinan akan melihat peneliti mengajar dan melihat tujuan peneliti untuk peningkatan mutu dan peningkatan prestasi siswa”⁵⁸

Dari paparan keseluruhan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepala Madrasah sangat menerapkan sistem manajemen dalam penyediaan sumber daya manusia, beliau sangat memikirkan serta memastikan bahwa guru yang diterima adalah guru yang berkompetensi serta menguasai materi yang menjadi bahan ajarnya.

Pengembangan sumber daya manusia ialah lanjutan dari peoses penyediaan sdm yang gunanya meningkatkan kemampuan guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah bapak Zulhamdi Nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Pengembangan ialah peningkatan kemampuan ataupun pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru, disinilah inti dari peningkatan mutu

⁵⁸ Ardiyansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, Wawancara, pada tanggal 04 Juli 2020

pembelajaran yaitu dalam RPP diperlukan perubahan cara ajar yang disesuaikan dengan zaman sekarang yaitu teknologi, nilai siswa pun sudah online dan dimasukkan kedalam computer, jadi zaman sudah berbeda maka guru-guru pun harus mampu beradaptasi dengan zaman, kita pimpinan tidak lepas tangan namun membantu guru, pegawai dan staf untuk mampu bekerja dengan teknologi”.⁵⁹

Untuk memperkuat pernyataan kepala madrasah di atas peneliti mewawancarai guru diMAN Karo yaitu Bapak Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“ Pengembangan di madrasah kita ini tentu ada dan selalu dilaksanakan kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan kita, kami guru sering mengikuti pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kualitas diri dan mencapai dengan efektif visi-misi madrasah”⁶⁰

Dalam pengembangan sumber daya manusia ada macam macam kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini peneliti mewawancarai Kepala madrasah Bapak Zulhamdi Nasution M.A pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa:

“Kegiatan pengembangan SDM untuk guru ada dua macam kegiatan pertama di dalam sekolah dan dari pihak luar. Dari sekolah yaitu MGMP dan kedua yaitu seminar, diskusi diskusi melalui media-media yang sekarang ada yang formal dan non-formal”.⁶¹

“ Kita memanggil trainer ke sekolah dengan biaya yang ada di madrasah juga balai diklat bekerja sama dengan Kanwil Kementrian Agama juga kita kirim Cuma karena keterbatasan biaya dari pihak tersebut hanya beberapa guru mata pelajaran yang ditampung untuk di kembangkan dan dilatih

⁵⁹ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁶⁰ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁶¹ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

kemampuan mereka dalam setahun, untuk mengatasi kekurangan tersebut kita memanggil trainer dari perguruan tinggi untuk melatih dan mengembangkan SDM disini walau dalam waktu yang singkat namun kita laksanakan secara terus menerus”.⁶²

Paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perkembangan Sumber Daya Manusia ialah dengan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, mentoring, training serta diklat juga diikuti. Pernyataan kepala Madrasah serta guru ini sesuai dengan teori yaitu pengembangan melalui *on the job programs* yaitu pelatihan seminar dan pengembangan lainnya. Berdasarkan hal ini peneliti mewawancarai guru di MAN Karo Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Pelatihan yang dilakukan seperti pembuatan modul pembelajaran, cara membuat Lembar kerja siswa, model microteaching, pelatihan juga dilakukan yaitu metode dan teknik mengajar yang mengisi kegiatan itu trainer dari luar yang di undang pimpinan “

“ Kalau pengembangan oleh balai diklat di medan dan kanwil, tidak semua guru diundang namun hanya beberapa saja, itu sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang mereka berikan, apakah kepemimpinan, moral dan etika, agama dan muamalah, tata cara mengajar, pendalaman materi ajar dan bahan ajar. Itu disesuaikan dengan kebutuhan mereka”⁶³

Paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah yang memiliki wewenang dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia sudah menjalankan fungsinya baik sebagai pemimpin, motivator serta orang yang berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah menginginkan bahwa setiap guru memiliki

⁶² Ibid.

⁶³ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, Wawancara, pada tanggal 04 Juli 2020

kemampuan dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi serta pengembangan mutu pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan kepala madrasah baik yang dilaksanakan dimadrasah maupun yang diadakan oleh pemerintah. Peneliti melihat dilapangan juga bahwa ada dilaksankannya pelatihan, workshop serta memanggil motivator dari luar sehingga efektivitas manajemen sumber daya manusia diMAN karo dikatakan cukup baik.

2. Mutu Pembelajaran Di MAN Karo

Mutu ialah kualitas dari suatu pembelajaran yang dilihat pada kompotitifnya. Membicarakan mengenai mutu pembelajaran artinya mempersoalkan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu bagaimana penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu kegiatan pembelajaran yang dilakukan selama ini berjalan apa yang diharapkan. Sebagaimana wawancara dengan bapak Zulhamdi Nasution, MA pada tanggal 04 juli 2020 selaku kepala MAN Karo mengatakan bahwa :

“ Mutu adalah kualitas, nilai lebih dari kegiatan yang dilaksanakan yaitu pembelajaran, pembelajaran yang diinginkan adalah pembelajaran yang bermutu atau berkualitas, maka sebelum memiliki mutu pembelajaran kita harus memiliki sumber daya manusia atau guru yang berkompeten dibidangnya sehingga bisa menjalankan pembelajaran sesuai dengan tujuanya, langkah awal yang kita lakukan adalah perencanaan, merencanakan bagaimana kegiatan belajar-mengajar serta menetapkan target apa yang akan kita capai, lalu guru harus memiliki RPP, Media,

lembar kerja siswa dan nada penilaian, kesemuanya ini adalah untuk meningkatkan mutu pembelajaran.”⁶⁴

Hal ini diperkuat oleh WKM Humas Bapak Ahmad Yani M.Pd pada tanggal 04 Juli 2020 mengatakan bahwa:

“untuk meningkatkan mutu pembelajaran maka gurunya harus ditingkatkan terlebih dahulu kemampuannya, maka dari itu guru sering mengikuti MGMP(Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang didalamnya kegiatan untuk merancang perencanaan, melihat perkembangan peserta didik dan pembelajaran sehingga dalam mengajar guru senantiasa memiliki rencana untuk mengajar”⁶⁵

Perencanaan mutu pembelajaran harus dimulai dari persiapan yang matang untuk menghasilkan program sekolah yang sesuai. Berdasarkan wawancara dengan guru diMAN Karo bapak Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 Juli 2020 mengatakan bahwa :

“Perencanaan pembelajaran itu ya membuat Rancangan program pembelajaran, Silabus, Program tahunan, Program semester. Yang penting itu gimana memilih metode pembelajaran agar siswa itu nanti mengerti dengan apa yang kita sampaikan dan setiap guru yang akan mengajar wajib memiliki perangkat pembelajaran, apabila guru belum mempersiapkan perangkat pembelajaran, maka guru tersebut tidak diizinkan untuk mengajar ke dalam kelas”.⁶⁶

Dalam proses perencanaan mutu pembelajaran ada beberapa dokumen yang harus dibuat oleh guru sebelum proses pembelajaran berlangsung.

⁶⁴ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁶⁵ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁶⁶ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Zulhamdi Nasution M.A selaku kepala madrasah dalam wawancara pada tanggal 04 Juli 2020, mengatakan bahwa:

“ Proses pelaksanaan pembelajaran yang bermutu ialah kegiatan belajar-mrngajar yang berpedoman kepada RPP, Prota, Prosem. Pendahuluan guru masuk mengucapkan salam, guru membuka dengan memberi motivasi, semangat serta membangkitkan perhatian siswa dalam belajar, sesuai tuntutan Kurikulum 2013 siswa harus mengedepankan tingkah laku akhlak yang baik, maka guru harus melihat dan memperhatikan tingkah laku siswa dan menegurnya, kegiatan inti yaitu isi dari kompetensi dasar yang ada di RPP, pembelajaran harus mencapai dengan target di RPP, lalu penutup guru memberikan kesimpulan belajar serta memberikan evaluasi dengan pertanyaan atau kuis”.⁶⁷

Peneliti juga mewawancarai salah seorang guru diMAN Karo Bapak Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Proses pembelajaran dikelas yaitu sesuai dengan RPP, guru masuk mengucapkan salam, meanyakan kabar, melihat kedisiplinan siswa, kebersihan kelas serta kehadiran siswa, setelah itu baru membuka pembelajaran dengan memberikan gambaran pembelajaran serta memberikan motivasi pada siswa, mendengarkan pemaparan siswa terkait materi yang dibahas, serta kami membawa media pembelajaran yang memudahkan siswa dalam belajar, lalu terakhir penutup dengan memberikan rangkuman serta memberikan saran kepada siswa agar senantiasa meningkatkan pembelajaran untuk kedepannya”.⁶⁸

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan

⁶⁷ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁶⁸ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

yang nyata. Selama proses penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu pelaksanaan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu seorang guru mempunyai penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu tugas penting untuk penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu membimbing penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu peserta didiknya. Dalam pelaksanaan, guru harus melakukan pendekatan agar pelaksanaan pembelajaran terlaksana dengan hasil yang maksimal.

Tabel 4.2 REKAPITULASI DATA SISWA TAHUN PELAJARAN 2020/2021

No	Kelas	Keterangan		Jumlah	Jumlah Kelas X	Jumlah Kelas XI	Jumlah Kelas XII	Jumlah Keseluruhan
		Laki-laki	Perempuan					
1	X MIA 1	14	18	32	254			727
2	X MIA 2	15	17	32				
3	X MIA 3	13	19	32				
4	X IIS 1	16	16	32				
5	X IIS 2	14	17	31				
6	X IIS 3	17	11	28				
7	X IIS 4	17	15	32				
8	X IIK	12	24	36				
7	XI MIA 1	16	20	36		226		
8	XI MIA 2	15	21	36				
9	XI IIS 1	12	24	36				
10	XI IIS 2	12	24	36				
11	XI IIS 3	16	20	36				
12	XI IIS 4	9	1	10				
13	XI IIK	12	24	36				
14	XII MIA 1	16	20	36			247	
15	XII MIA 2	13	20	33				

16	XII IIS 1	13	22	35		
17	XII IIS 2	12	24	36		
18	XII IIS 3	15	15	30		
19	XII IIS 4	10	17	27		
20	XII IIS 5	9	8	17		
21	XII IIK	13	20	33		

Sumber Data: Tata Usaha MAN Karo T.A 2020/2021

Evaluasi pembelajaran adalah penilaian akhir apakah standard kompetensi dan kompetensi dasar yang dipelajari mencapai tahap standard KKM atau tidak, disinilah mengukur mutu pembelajaran itu meningkat atau tidak dengan ujian tertulis maupun non tertulis. Hal ini peneliti mewawancarai bapak Ahmad Yani M.Pd selaku WKM Humas pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa:

“Evaluasi yang dilaksanakan ada mingguan disebut kuis, ujian bulanan dan ujian tengah semester dan semester, dari sinilah kita melihat perkembangan pembelajaran siswa apakah berhasil atau perlu adanya peningkatan lagi”.⁶⁹

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa di MAN karo dimulai dari perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, penilaian serta pengawasan dalam pembelajaran. Pada perencanaan semua guru mata pelajaran diwajibkan untuk memiliki RPP, Silabus, Prota dan prosem sebagai pegangan guru dalam mengajar. RPP ini akan diperiksa oleh kepala sekolah dan pengawas terlebih dahulu untuk disesuaikan dengan kurikulum serta visi-misi madrasah.

Peran guru sangat penting dalam peningkatan mutu pembelajaran dimana guru adalah penghubung langsung antara materi pembelajaran dengan murid. Sebagaimana wawancara dengan kepala Madrasah bapak zulhamdi Nasution M.A mengatakan bahwa:

⁶⁹ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

“Jelas sekali bahwa guru itu memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran, hal itu dilihat dari bagaimana guru itu melaksanakan pembelajaran bersama siswa. Guru selaku pengajar, dia sebagai informator, organisator, motivator, pengarah dan sebagainya. Nah mutu pembelajaran itu adalah kemampuan yang dimiliki oleh sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran secara efektif dan efisien sehingga memberikan hasil atau manfaat yang berniali tinggi bagi pencapaian tujuan pengajaran yang telah ditentukan. Maka dibutuhkan tenaga pendidik yang professional dan mampu memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam pencapaian hasil pembelajran”.⁷⁰

Kemudian ditambahkan oleh bapak Ahmad Yani M.Pd selaku WKM Humas pada wawancara tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa:

“Perencanaan dengan membuat Rancangan program tahunan, Program tahunan , Program semester, silabus dan lainnya. Kemudian ya bagaimana kita pinter-pinter aja menarik perhatian siswa di dalam proses pembelajaran berlangsung.”⁷¹

Dalam hal ini menegaskan bahwa peran guru tidak penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu hanya membuat penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu RPP, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Silabus, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Prota, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Promes, dll.

⁷⁰ Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁷¹ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Melainkan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu juga penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dengan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu peran guru penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu saat penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu proses pembelajaran penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu berlangsung dikelas. Dimana penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu murid penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu menjadi penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu santai penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dalam penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu proses penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu pembelajaran tapi penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu tetap penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu tidak mengurangi penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu nilai penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dari

pembelajaran penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu itu penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu sendiri. Guru juga penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu harus penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dituntut penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu agar lebih penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu kreatif dan inovatif penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu lagi dalam penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu menerangkan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu pembelajaran penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dikelas penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm..

Dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan yang baik, seperti tersedianya gedung sekolah yang baik, bersih dan tertata rapi, alat peraga yang lengkap, media pembelajaran memadai akan memudahkan guru untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran. Gambaran keadaan sarana dan prasarana seperti terlihat dalam table berikut :

Tabel 4.3 SARANA PRASARANA

No	Nama Fasilitas	Jumlah	Keadaan/Kondisi	Ket
----	----------------	--------	-----------------	-----

			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1.	Ruang Kepala Madrasah	1	1	0	0	
2.	Ruang Tata Usaha	1	1	0	0	
3.	Ruang Guru	1	1	0	0	
4.	Ruang BK	2	2	0	0	
5.	Ruang Kelas					
6.	Perpustakaan	1	1	0	0	
7.	Komputer	1	1	0	0	
8.	Uks	1	1	0	0	
9.	Ruang Osis	1	1	0	0	
10.	Ruang Penjaga	1	1	0	0	
11.	Kantin	2	2	0	0	
12.	Toilet	5	5	0	0	
13.	Koperasi	1	1	0	0	
14.	Musholla	1	1	0	0	
15.	Lab IPA	1	1	0	0	
16.	Lab Bahasa	1	1	0	0	
17.	Halaman/Lap.K Olahraga					
18.	Status Kepemilikan Tanah					Wakaf
19.	Status Kepemilikan Gedung					Milik Pemerintah
20.	Waktu Penyelenggaraan Madrasah					Pagi

Sumber Data: Tata Usaha MAN Karo T.A 2020/2021

3. Efektivitas Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.

Kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola madrasah tidak akan terlepas dari kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin madrasah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala madrasah. Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam

menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepala madrasah sebagai pemimpin adalah salah satu faktor yang dapat mewujudkan mutu pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional melalui sumber daya manusia. Hal ini dijelaskan oleh kepala madrasah MAN Karo Bapak Zulhamdi Nasution M.A dalam wawancara pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Guru sebagai tenaga edukatif di madrasah yang merupakan bagian dari peningkatan mutu di madrasah kita ini yang pertama dilihat adalah kualifikasinya, kualifikasi sesuai aturan pemerintah yaitu serendah-rendahnya yaitu S-1 bidang pendidikan dan menyangkut bidang tugas masing-masing, kalau dia guru ekonomi dia harus sarjana ekonomi pendidikan, kalau dia guru fisika juga sarjana fisika pendidikan dan lain-lain yang menyangkut dengan guru. Disamping itu juga guru kita dorong mereka bisa mengikuti pendidikan yang lebih tinggi ke S2 sesuai dengan mata pelajaran yang dia ampuh apakah di UNIMED, UINSU ataupun perguruan tinggi lain yang sesuai dengan bidang studinya, disamping pendidikan formal yang diikutinya kita sarankan juga untuk mengikuti program-program di sekolah seperti MGMP, mengikuti seminar-seminar yang dilaksanakan sekolah maupun luar sekolah ataupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga resmi apakah itu dari lembaga swadaya masyarakat, apakah seperti LPMP dan banyak lembaga peningkatan mutu yang dikerjakan pihak luar apakah dia pemerintah maupun lembaga swasta, disamping itu juga kita memberikan stimulus kepada guru kita untuk meningkatkan kualitasnya dengan jalan memberikan kesejahteraan yang lumayan ataupun yang memadai, dari tahun ketahun kita mencoba meningkatkannya, kalau tahun kemaren kita buat Rp.50.000/jam ini kita upayakan menjadi Rp.60.000 dan tahun depan kita upayakan meningkat lagi sampai mendekati upah minimum Provinsi maupun regional. itu upaya

upaya yang kita lakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada di madrasah kita”⁷²

kepala madrasah menegaskan bahwa kepala madrasah juga ikut andil dalam mengurus mutu pendidikan di madrasah, yaitu dengan mengarahkan dan menerapkan perannya sebagaimana layaknya tugas kepala madrasah yang harus menjalankan serta mengontrol semua proses dan kegiatan yang ada di madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah mengeluarkan gagasan yang mana akan membawa dampak baik perkembangan madrasah lebih baik, khususnya dari segi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Ahmad Yani Sinaga M.Pd selaku guru sekaligus wakil kepala madrasah bagian Humas dalam wawancara pada tanggal 04 Juli 2020, mengatakan bahwa:

“Kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran yaitu dengan merekrut guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, serta kompetensinya dalam mengajar, setelah mendapatkan guru yang sesuai dengan kriteria langkah selanjutnya yang dilakukan kepala madrasah ialah meningkatkan kemampuan guru dengan melaksanakan pelatihan, workshop, serta memanggil trainer dari luar untuk memotivasi guru agar meningkatkan mutu pembelajaran dengan memperkaya ilmu dan kompetensi serta kemampuan guru dalam mengajar selanjutnya juga untuk memantau kegiatan peningkatan mutu pembelajara kepala madrasah juga melaksanakan supervise setelah itu mengadakan rapat MGMP di ruang guru untuk membahas masalah pembelajaran”.⁷³

⁷² Zulhamdi Nasution, Kepala Madrasah Aliyah Karo, *wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

⁷³ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Dalam wawancara diatas sudah jelas bahwa kepala madrasah mengeluarkan gagasan untuk meningkatkan mutu madrasah lebih baik lagi. Yaitu kepala madrasah mutlak harus mempunyai jiwa pemimpin yaitu yang mampu mendorong, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mengarahkan, serta penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mengarahkan seluruh penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu anggota untuk penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mencapai tujuan yang ada yaitu dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang telah ditetapkan. Kepala madrasah juga harus konsisten dalam gagasannya yaitu menerapkan manajemen yang efektif serta meningkatkan pembelajaran lebih baik lagi.

Selain mengeluarkan gagasan kepala madrasah juga mempunyai peran dalam meningkatkan mutu pembelajaran. seperti yang dikemukakan oleh salah satu narasumber dalam wawancara. Hal tersebut dijelaskan oleh Bapak Ahmad Yani Sinaga M.Pd selaku guru sekaligus wakil kepala madrasah bagian Humas dalam wawancara pada tanggal 04 juli 2020 , mengatakan bahwa:

“peran kepala madrasah menjadi penentu dari pengembang sumber daya manusia ini untuk meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah. Beliau selalu membimbing dan mengarahkan kami untuk meningkatkan kemampuan kami dalam mengajar dan beliau mencari trainer dari luar untuk memberi kami motivasi dan cara mengajar yang baik.”.⁷⁴

⁷⁴ Ahmad Yani Sinaga, WKM Humas Madrasah Aliyah Negeri Karo, *Wawancara*, pada tanggal 04 Juli 2020

Dari wawancara diatas maka terlihat jelas bahwa kepala madrasah menerapkan perannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas bawahannya, serta semua proses atau kegiatan yang ada dimadrasah. Dengan ini peneliti mewawancarai guru di MAN Karo yaitu Bapak Ardiansyah S.Pd.I pada tanggal 04 juli 2020 mengatakan bahwa :

“Kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia yang disini terutama guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran tentunya beliau merencanakan dahulu pembelajaran yang bagaimana dilaksanakan serta melihat kemampuan dan kesanggupan kami dalam melaksanakan pembelajaran yang telah direncanakan, selanjutnya kami akan diberikan pelatihan pelatihan seperti membuat modul pembelajaran, membuat LKS, belajar *microteaching* bagaimana mereka mengajar didalam kelas, kami juga dilatih untuk membuat metode-metode atau tehnik yang mana pemateri pemateri yang diundang dari luar sehingga guru mendapatkan ilmu yang banyak dan pengalaman yang lebih dan mengupayakan agar kami bias melaksanakannya dalam mengajar, kepala madrasah juga akan menilai kami melalui supervisi memeriksa bahan ajar kami seperti RPP, LKS, serta media pembelajaran yang kami gunakan, kepala madrasah juga mendorong untuk pembelajaran menggunakan teknologi sesuai dengan kebutuhan masa kini, sehingga minat belajar siswa meningkat tentunya mutu pembelajaranpun meningkat”.⁷⁵

Dari pemaparan diatas dan keadaan dilapangan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai *leadership* di Madrasah sangat baik dan penuh dengan tanggung jawab yang memiliki keinginan untuk memajukan MAN Karo dengan memberikan prestasi pada siswa dalam hal hasil belajar yang tentunya dengan peningkatan mutu pembelajaran, kepala Madrasah sangat memperhatikan sumber daya manusia yaitu guru untuk ditingkatkan

⁷⁵ Ardiansyah, Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Karo, Wawancara, pada tanggal 04 Juli 2020

kemampuan serta kompetensi dalam mengajar karena inilah hal terpenting didalam satuan pendidikan. Dengan hasil wawancara dan observasi dilapangan, peneliti melihat bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran sudahlah baik dan dari penglihatan peneliti memang sudah ada peningkatan mutu pembelajaran di MAN Karo.

B. Pembahasan

Kepala madrasah diMAN Karo adalah pemimpin yang senantiasa mengarahkan, mengayomi, semua anggota agar selalu berusaha menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran madrasah. Dan setelah dilakukan observasi serta wawancara dengan kepala madrasah diMAN Karo telah efektif dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah, Kepala Madrasah mengelola sumber daya manusia dimulai dari perencanaan terhadap sumber daya manusia yaitu guru. Bahwa untuk meningkatkan Sumber daya Manusia sangat diperlukan perencanaan yang matang, Kepala Madrasah memiliki rencana untuk mendapatkan Kualifikasi guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang di embannya, mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan guru ke jenjang yang lebih tinggi.

Begitu pula dengan WKM Humas mendukung penuh langkah-langkah Kepala Madrasah dengan menginformasikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan rencana Madrasah, guru juga melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan kepala Madrasah dan siap untuk dilaksanakan supervisi oleh Kepala Madrasah, Namun pada pelaksanaannya peneliti melihat

masih ada guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, guru mengajar di kelas tidak membawa RPP, dan modul pembelajaran.

MAN Karo selain melakukan perencanaan dalam sumber daya manusia guna untuk mendapatkan sdm yang unggul serta berkompeten maka kepala madrasah melaksanakan penyediaan sumber daya manusia, bahwa penyediaan SDM adalah mencari, menilai dan menetapkan seseorang menjadi guru atau pegawai di MAN Karo dengan persyaratan dan tahapan yang telah ditetapkan. proses penyediaan guru/pegawai ialah Kualifikasi pendidikan, wawancara, melihat motivasinya ingin menjadi bagian di madrasah, serta dilihat tiga bulan pertama mengajar di madrasah, Namun dari observasi peneliti melihat bahwa guru dan pegawai yang diterima karena latar belakang kekeluargaan.

MAN Karo melalui Kepala Madrasah juga dalam manajemen sumber daya manusia melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, dengan ini Kepala Madrasah yang memiliki wewenang dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia sudah menjalankan fungsinya baik sebagai pemimpin, motivator serta orang yang berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah menginginkan bahwa setiap guru memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi serta pengembangan mutu pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan kepala madrasah baik yang dilaksanakan di madrasah maupun yang diadakan oleh pemerintah. Peneliti melihat di lapangan juga bahwa ada dilaksanakannya pelatihan, workshop serta memanggil motivator dari luar sehingga efektivitas manajemen sumber daya manusia di MAN Karo dikatakan cukup baik. hal Pengembangan tenaga pendidik adalah fakta bahwasanya pegawai atau

guru harus memiliki pengetahuan terhadap sesuatu yang menjadi tanggung jawab pada posisi yang di embannya, untuk itu harus di tingkatkan keahlian, kemampuan dan keadaan moral pegawai sebagai usaha guna meningkatkan mutu pendidikan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakanan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan yang nyata. Selam proses penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu pelaksanaan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu seorang guru mempunyai penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu tugas penting untuk penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu membimbing penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu peserta didiknya. Dalam pelaksanaan, guru harus melakukan pendekatan agar pelaksanaan pembelajaran terlaksana dengan hasil yang maksimal.

Dalam hal ini menegaskan bahwa peran guru tidak penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu hanya membuat penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu RPP, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Silabus, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Prota, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu Promes, dll.

Melainkan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu juga penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu dengan penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu peran guru penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu saat penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu proses pembelajaran penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm.

kepala madrasah menegaskan bahwa kepala madrasah juga ikut andil dalam mengurus mutu pendidikan di madrasah, yaitu dengan mengarahkan dan menerapkan perannya sebagaimana layaknya tugas kepala madrasah yang harus menjalankan serta mengontrol semua proses dan kegiatan yang ada di madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah mengeluarkan gagasan yang mana akan membawa dampak baik perkembangan madrasah lebih baik, khususnya dari segi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

Dalam wawancara diatas sudah jelas bahwa kepala madrasah mengeluarkan gagasan untuk meningkatkan mutu madrasah lebih baik lagi. Yaitu kepala madrasah mutlak harus mempunyai jiwa pemimpin yaitu yang mampu mendorong, penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mengarahkan, serta penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mengarahkan seluruh penelitian perencanaan, penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu anggota untuk penelitian perencanaan,

penyediaan dan perkembangan sdm. Mutu pembelajaran serta peningkatan mutu mencapai tujuan yang ada yaitu dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang telah ditetapkan. Kepala madrasah juga harus konsisten dalam gagasannya yaitu menerapkan manajemen yang efektif serta meningkatkan pembelajaran lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan data dan temuan serta pembahasan yang telah ada di dalam bab IV, maka peneliti diskripsikan mengenai jawaban dari fokus penelitian, Kepala madrasah di MAN Karo adalah pemimpin yang senantiasa mengarahkan, mengayomi, semua anggota agar selalu berusaha menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran madrasah. Dan setelah dilakukan observasi serta wawancara dengan kepala madrasah di MAN Karo telah efektif dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah, Kepala Madrasah mengelola sumber daya manusia dimulai dari perencanaan terhadap sumber daya manusia yaitu guru. Bahwa untuk meningkatkan Sumber daya Manusia sangat diperlukan perencanaan yang matang, Kepala Madrasah memiliki rencana untuk mendapatkan Kualifikasi guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang di embannya, mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan guru ke jenjang yang lebih tinggi. selain melakukan perencanaan dalam sumber daya manusia guna untuk mendapatkan sdm yang unggul serta berkompeten maka kepala madrasah melaksanakan penyediaan sumber daya manusia, bahwa penyediaan SDM adalah mencari, menilai dan menetapkan seseorang menjadi guru atau pegawai di MAN Karo dengan persyaratan dan tahapan yang telah ditetapkan. proses penyediaan guru/pegawai ialah Kualifikasi pendidikan, wawancara, melihat motivasinya ingin menjadi bagian di madrasah, serta dilihat tiga bulan pertama mengajar di madrasah.

Kepala Madrasah juga dalam manajemen sumber daya manusia melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, dengan ini Kepala Madrasah yang memiliki wewenang dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia sudah menjalankan fungsinya baik sebagai pemimpin, motivator serta orang yang berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan, kepala madrasah menginginkan bahwa setiap guru memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, menggunakan teknologi serta pengembangan mutu pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan kepala madrasah baik yang dilaksanakan dimadrasah maupun yang diadakan oleh pemerintah.

B.SARAN

Kepala Madrasah lebih memerhatikan kompetensi guru dan kemampuan guru dalam mengajar, kepala sekolah menjadi fungsi motivasi bagi guru agar guru seantiasa memiliki tekad dan kemauan dalam mengembangkan diri dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam mengajar guna meningkatkan mutu pembelajara. Serta meminta kepada kepala Madrasah untuk membantu guru mencari solusi agar bias melanjutkan kejenjang pendidikan lebih tinggi untuk peningkatan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Mulyono. 2009. Pendidikan Bagi anak Berkesulitan Belajar. Rineka Cipta.
- Abuddinnata.2003. Akhlak Tasawuf. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Ananda, Rusydi dan Oda kinata banurea.2017. Manajemen Sarana dan Prasaranan Pendidikan. Medan: widya puspita
- Arikunto, Suharsimi.1990. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta. Jakarta: Reneka Cipta.
- Arsyad, Azhar. 2003. Pokok-Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asmiyati,2018 “Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Giriliyo”, Vol. 3 No. 1.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. Psikologi Belajar. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Emzir.2010. Metodoli Penelitian Kualitatif: Analisis Data. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fadjar, A, Malik. 1998 Madrasah dan Tantangan Modernitas.Bandung : Mizan
- Gaol Chr. Jimmy. L.2014. Human Capital manajemen sumber daya manusa. Jakarta :PT. Gramedia Widayasarana Indonesia.
- Hadijaya, Yusuf.2017. Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif.Medan: Perdana Publishing
- Hamalik, Oemar.2014. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya. 2017. Ayat-Ayat Al-Qur’an Tentang Manajemen Pendidikan. Medan : LPPPI
- Hasibuan, Malayu S.P..2004. Dasar-Dasar Perbankan. Jakarta: Bumi Aksara.
- <http://sigapu.blogspot.com/2013/04/prinsip-prinsip-pelatihan.html> 19/02/20 di akses pada tanggal 20 februari 2019 pukul 15.30 wib
- dinda.2019.KualitaspendidikandiIndonesiahttps://www.kompasiana.com/nda24/c812_fb433_2f264762c3c5/kualitas-pendidikan-di-indonesia-di-akses-pada-tanggal_23_Februari-2019-pukul17.13-wib
- Istarani & Intan Pulungan2010. Ensiklopedia Pendidikan. Medan: Media Persada.

John, Creswell, W. 2015, Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset : Memilih Diantara Lima Pendekatan. Yogyakarta : pustaka pelajar.

Kemenag RI. 2015. AL-Qur an dan Terjemahannya. Jakarta : Maktabah Al-Fatih.

- Makawimbang, Jerry H.2011. Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan,Bandung:Alfabeta.
- Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Masram dan Mu'ah 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesionalisme. Jakarta:Zifatama publisher.
- Moleong, Lexy J.2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosakarya.
- Mufarokah, Anissatul. 2009. Strategi Belajar Mengajar. Yogyakarta: Teras.
- Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo. 2010. Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam peyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah) Jakarta : Kencana.
- Mulyasa.2002. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara S. manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta: ghalia Indonesia.
- Shofan.Moh.2004.Pendidikan Berparadigma Profetik. Yogyakarta: IRCISoD.
- Sinurat, Sahala P. 2011. langkah tepat melakukan rekrutmen dan seleksi. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim.1995. Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Jakarta :Rajawali Press.
- Suhana, Cucu. 2014. Konsep Strategi Pembelajaran, (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Suhardang, Dadang.2010. Supervisi Profesional (Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah), Bandung:Alfabeta.
- Sukmadinata,Nana Syaodih.2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Garaha Ilmu
- Suryobroto, B. 2004.Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rieneka Cipta

Tuwu, muddin. Pengantar Metode Penelitian

Undang Uundang Sistem Pendidkan Nasional No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 &3

Veithzal Rivai.2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja,Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Wijaya, Candra, Muhammad rifa'i. 2016. dasar-dasar manajemen. Medan:
perdana publishing.

Yamin, Martinis dan Maisah.2009. Manajemen Pembelajaran Kelas Strategi
Meningkatkan Mutu Pembelajaran, Jakarta: Gaung Persada.

Zamroni. 2007. Meningkatkan Mutu Sekolah. Jakarta: PSAP Muhamadiyah.

Zuriah, Nurul.2001. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Rosdakarya

Lampiran I Pedoman Observasi**PEDOMANAN OBSERVASI**

Pencarian atau pengumpulan dokumen menggunakan pedoman observasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Sejarah Singkat MAN Karo
2. Visi, misi dan tujuan madrasah
3. Struktur organisasi madrasah
4. Profil tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
5. Jumlah peserta didik
6. Keadaan Sarana Prasarana
7. Manajemen Sumber Daya Manusia
8. Mutu Pembelajaran di madrasah.

Instrument wawancara

Kepala Madrasah

1. Apa Rencana Bapak terhadap sumber daya manusia untuk tenaga pendidik di MAN karo ?
2. Dalam Penyediaan SDM, apa gambaran bapak terkait penyediaan tenaga pendidik ?
3. Apa saja tahapan yang bapak lakukan dalam merekrut calon guru ?
4. dalam wawancara calon guru, apa saja yang akan bapak wawancarakan ?
5. apa gambaran bapak terhadap pengembangan sumber daya manusia ?
6. apa saja macam pengembangan sumber daya manusia yang bapak lakukan ?
7. Apa program bapak dalam meningkatkan mutu pembelajaran ?
8. bagaimana proses peningkatan mutu pembelajaran ?
9. bagaimana peran guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran ?
10. Apa rencana bapak mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pembelajaran ?

Instrumen Wawancara

Wakil Kepala Madrasah Humas

1. Apa rencana kepala madrasah dalam memanajemen sumber daya manusia di MAN Karo ?
2. dalam penyediaan Sumber daya manusia, apa yang dilakukan oleh WKM Humas ?
3. apa saja proses penyediaan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik ?
4. apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo ?
5. Bagaimana cara meningkatkan mutu pembelajaran di MAN Karo ?
6. apa yang dilakukan kepala Madrasah untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran ?
7. bagaimana peran kepala madrasah untuk manajemen sdm dalam meningkatkan mutu pembelajaran

Instrumen Penelitian

Guru

1. apa rencana madrasah dalam memanajemen sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik ?
2. bagaimana cara penerimaan calon guru di MAN Karo ?
3. apa saja yang di Tanya ketika wawancara ?
4. apakah ada pengembangan sdm di Madrasah kita ini ?
5. apa saja pelatihan yang dilaksanakan madrasah ?
6. dalam meningkatkan mutu pembelajaran, apa rencana madrasah ?
7. bagaimana proses pembelajaran di kelas ?
8. apa yang dilakukan kepala madrasah untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran ?

Dokumentasi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Mutu Pembelajaran









7/23/2020

https://siselma.uinsu.ac.id/pengajuan/cetakakad/INJAwNA==



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20371
Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. 6615683

Nomor : B-7949/ITK/ITK.V.3/PP.00.9/07/2020

23 Juli 2020

Lampiran : -

Hal : Izin Riset

Yth. Bapak/Ibu Kepala Madrasah Aliyah Negeri Karo

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah menyusun Skripsi (Karya Ilmiah), kami tugaskan mahasiswa:

Nama	: Ali Taharah Hasibuan
NIM	: 0307162061
Tempat/Tanggal Lahir	: Sungai Rotan, 16 Agustus 1998
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: JL.SAMURA GG.MADU KABANJAHE Kelurahan desa samura Kecamatan kabanjahe

untuk hal dimaksud kami mohon memberikan Izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan Riset di Madrasah Aliyah Negeri Karo, guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan Skripsi yang berjudul:

Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu pembelajaran di MAN karo

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Medan, 23 Juli 2020

a.n. DEKAN

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Digitally Signed

Drs. RUSTAM, MA

NIP. 196809201995031002

Tembusan:

- Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

Info : Silahkan scan QRCode diatas dan klik link yang muncul, untuk mengetahui hasil scan surat



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARO
MADRASAH ALIYAH NEGERI KARO

Jalan Samura 13g Madrasah No. 06 Kabupaten Karo, Karo
Telp (0628) 21200 Email: madrasah@kementan.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: U-799/Ma.02.03/PP.00.6/06/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri Karo Kabupaten Karo
Provinsi Sumatera Utara menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Ali Taharah Hasibuan
NIM : 0307162061
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Telah melaksanakan Riset di Madrasah Aliyah Negeri Karo dengan judul "Efektivitas Manajemen
Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MAN Karo ". di Madrasah
Aliyah Negeri Karo. Jl.Samura Gang Madrasah Kabupaten Karo pada tanggal 01 Agustus sampai
03 September 2020.

Dengan demikian Surat Keterangan ini Kami berikan kepada yang bersangkutan agar dapat
dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kabanjahe, 03 September 2020

Kepala MAN Karo



Zulfahadi Nasution, S.Ag, MA

196508221990031004

Lampiran Daftar Riwayat Hidup

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Ali Taharah Hasibuan

Tempat Tanggal Lahir : Sungai Rotan, 16 Agustus 1998

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Jalan Samura Gg. Madu Kabanjahe, Kabupaten Karo

Nomor Telepon/HP : 085260421859

Email : alitaharah10@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MIS Ad-Dakwah (Lulus Tahun 2010)
2. MTsN Kabanjahe (Lulus Tahun 2013)
3. MAN Kabanjahe (Lulus Tahun 2016)
4. S-1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN-Sumatera Utara Medan (Angkatan 2016)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Himpunan Mahasiswa Muslim Karo (HIMMUKA) Tahun 2018-sekarang
2. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Tahun 2016- Sekarang
3. Ketua Remaja Masjid Al-Amin (IMMKAS) Tahun 2016-2018

D. PENGALAMAN KERJA

1. Staf TU MAN Kabanjahe (2016-2017)
2. Guru Mengaji (2016-Sekarang)